

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KARAKTERISTIK  
INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**(Studi pada Karyawan PT POS Indonesia Lumajang)**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk menempuh Ujian Sarjana pada Fakultas Ilmu Administrasi

Universitas Brawijaya

**ANASTA MIA KURNIAWAN**

**NIM. 125030207111152**



**UNIVERSITAS BRAWIJAYA**

**FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI**

**JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS**

**KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**MALANG**

**2018**

## TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan

Disusun oleh : Anasta Mia Kurniawan

NIM : 125030207111152

Fakultas : Ilmu Administrasi

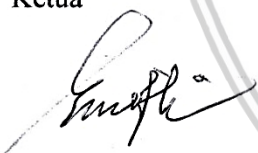
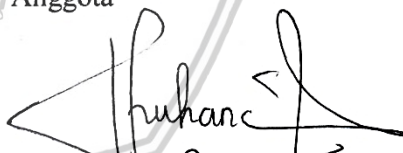
Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis

Konsentrasi/Minat : MSDM

Malang, 4 Oktober 2018

Komisi Pembimbing  
Ketua

Anggota

**Prof. Dr. Endang Siti Astuti, M.Si**  
NIP. 19530810 198103 2 001

**Ika Ruhana, S.Sos, M.Si**  
NIP. 19770522 200604 2 001



## TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Telah di pertahankan di depan majelis penguji skripsi, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, pada :

Hari : Senin

Tanggal : 29 Oktober 2018

Jam : 08.00

Skripsi Atas Nama : Anasta Mia Kurniawan

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada PT. POS Indonesia Lumajang )

Dan dinyatakan

**LULUS**

**MAJELIS PENGUJI**

Ketua,



**Prof. Dr. Endang Siti Astuti, M.Si**  
**NIP. 19530810 198103 2 001**

Anggota,



**Ika Ruhana, S.Sos, M.Si**  
**NIP. 19770522 200604 2 001**

Anggota,



**Tri Wulida A. S.Sos., M.Si., MHRM, Ph.D**  
**NIP. 19760404 199903 2 001**

Anggota,



**Damas Dwi Anggoro, S.AB., M.A**  
**NIP. 2016078906261000**

## MOTTO

***“ aku tidak tau apa yang akan terjadi pada diriku di masa depan,  
tapi aku yakin apa yang aku buat saat ini akan membentuk diriku di  
masa depan ”***

***(Masashi Kishimoto)***



***Hidup ini seperti sepeda..***

***Agar tetap seimbang, kau harus tetap bergerak***

***(Albert Einstein)***

## PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh pihak lain untuk mendapatkan karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebut dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur diplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (S-1) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang -undangan yang berlaku (UU) No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan Pasal 70.

Malang, 20 september 2018



**Anasta Mia Kurniawan**  
**Nim. 12503020711152**

## RINGKASAN

**ANASTA MIA KURNIAWAN (125030207111152)**, SKRIPSI tentang Pengaruh Lingkungan Kerjadan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada PT. POS Indonesia Lumajang), dibawah bimbingan Prof Endang Siti Astuti, M.Si dan IkaRuhana, S.Sos, M.Si

---

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan” yang dilakukan pada karyawan PT POS Indonesia (Persero) Lumajang. Tujuan penelitian ini untuk mendeskripsikan Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ ), Karakteristik Individu ( $X_3$ ) dan Kinerja Karyawan ( $Y$ ), serta menjelaskan pengaruh variabel Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ ), Karakteristik Individu ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yaitu *explanatory research* dengan sampel 56 karyawan dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan penelitian ini adalah kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif, dan analisis regresi linier berganda, uji t, dan uji F yang dibantu dengan program *SPSS 21 for windows*.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dapat diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ), berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ( $Y$ ) dengan koefisien beta sebesar 0,170. Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ( $Y$ ) dengan koefisien beta sebesar 0,396. Variabel Karakteristik Individu ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ( $Y$ ) dengan koefisien beta sebesar 0,217. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan karakteristik individu berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig.  $F < 5\%$  ( $0,000 < 0,05$ ).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, hasil *grand mean* dari keseluruhan variabel memiliki hasil yang baik. (1) variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. (2) variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. (3) variabel karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. (4) variabel lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka PT. POS Indonesia (Persero) area Lumajang dapat meningkatkan dan mempertahankan

lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja fisik, dan karakteristik individu agar kinerja karyawan dalam perusahaan dapat meningkat

**Kata Kunci : Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Karakteristik Individu, dan Kinerja Karyawan**



## SUMMARY

**ANASTA MIA KURNIAWAN (125030207111152)**, THESIS on Influence Of The Working Environment and Individual Characteristics to Employees Performance (study in PT. POS Indonesian of Lumajang). under advisory of Prof. Dr. Endang Siti Astuti, M.Si and Ika Ruhana, S.Sos, M.Si.

---

The research title is "Influence of the Working Environment and Individual Characteristics to Employees Performance" done on employees PT. POS Indonesia (Persero) Lumajang. The purpose of this research is to describe Physical Work Environment ( $X_1$ ), Non-Physical Work Environment ( $X_2$ ), Individual Characteristics ( $X_3$ ), and Employees Performance ( $Y$ ), and explain the influence of Physical Work Environment variables ( $X_1$ ), Non-Physical Work Environment ( $X_2$ ), Individual Characteristics ( $X_3$ ), and Employees Performance ( $Y$ ).

The research used quantitative research, which is explanatory research with 56 employees sampling by using saturated sampling. Data collection technique used in this research are questionnaire and documentation. Data analysis technique in this research used descriptive analysis and multiple linear regression, t test and F test assisted by *SPSS program 21 for windows*.

Based on multiple linear regression result, it can be found that Physical Work Environment ( $X_1$ ), has positive and significant effect to Performance ( $Y$ ) with a beta coefficient of 0,170. Non-Physical Work Environment ( $X_2$ ), has positive and significant effect to Performance ( $Y$ ) with a beta coefficient of 0,396. Individual Characteristics ( $X_3$ ), has positive and significant effect to Performance ( $Y$ ) with a beta coefficient of 0,217. The result of this research show that the physical work environment, non-physical work environment, and individual characteristics influential of simultaneously to Employees Performance with value sig.  $F < 5\%$  ( $0,000 < 0,05$ ).

The result of this research show that, the result of *gran mean* of all variables have good result. (1) Physical Work Environment variable has positive and significant effect to Performance. (2) Non-Physical Work Environment variable has positive and significant effect to Performance. (3) Individual Characteristics variable has positive and significant effect to Performance. (4) Physical Work Environment variable, Non-Physical Work Environment, Individual Characteristics has positive and significant effect to Employees Performance. Then PT POS Indonesia (Persero) Lumajang can improve and maintain a physical work environment, non-physical work environment, and

individual characteristics so that employees performance in the company can increase.

**Keyword : Physical Work Environment, non-Physical Work Environment, Individual Characteristics and Employees Performance**





## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat, hidayat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. POS Indonesia Lumajang”**

Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar sarjana Ilmu Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak dapat terwujud tanpa ada bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan kali ini mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Bambang Supriyono, M.S selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya
2. Bapak Dr. Mochammad Al Musadieq, M.BA., Ph.D selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya
3. Bapak Mohammad Iqbal, S.Sos., M.IB., Ph.D selaku Sekretaris Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya
4. Ibu Nila Firdausi Nuzula, S.Sos., M.Si., Ph.D selaku Ketua Prodi Ilmu Administrasi Bisnis
5. Bapak Dr. Ari Darmawan, S.AB., M.AB selaku Sekretaris Prodi Ilmu Administrasi Bisnis
6. Ibu Prof. Dr. Endang Siti Astuti, M.Si selaku Ketua Komisi Pembimbing, yang telah memberikan bimbingan, pengarahan serta saran selama penulisan skripsi
7. Ibu Ika Ruhana, S.Sos, M.Si selaku Anggota Komisi Pembimbing, yang telah memberikan bimbingan, pengarahan serta saran selama penulisan skripsi



8. Seluruh dosen Administrasi Bisnis yang telah memberikan ilmunya kepada penulis, beserta seluruh staff Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya
9. Ibu ketua HRD kantor POS Indonesia Lumajang
10. Buat Ayah dan Mama ku yang telah memberikan dorongan, motivasi, materi, dan doa kepada saya selama ini
11. Buat Rendika Satria W.P yang telah setia memberikan saya doa, semangat, dan membantu saya menyelesaikan skripsi ini
12. Sahabat-sahabat saya Alvio, Intan, Ellyta, Vhina, Erna, Andriana, Ila dan seluruh temen-temen serta adik tingkat kuliah MSDM serta Administrasi Bisnis.
13. Dan buat semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu kami

Demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan semoga karya skripsi ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Malang, 20 September 2018

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>Tanda Persetujuan .....</b>	<b>i</b>
<b>Tanda Pengesahan.....</b>	<b>ii</b>
<b>Motto .....</b>	<b>iii</b>
<b>Pernyataan Orisionalitas Skripsi .....</b>	<b>iv</b>
<b>Ringkasan.....</b>	<b>v</b>
<b>Summary .....</b>	<b>vii</b>
<b>Kata Pengantar .....</b>	<b>ix</b>
<b>Daftar Isi .....</b>	<b>xi</b>
<b>Daftar Tabel.....</b>	<b>xvi</b>
<b>Daftar Gambar .....</b>	<b>xvii</b>
<b>Daftar Lampiran .....</b>	<b>xviii</b>
 <b>BAB I      PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	4
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Kontribusi Penelitian.....	6
E. Sistematika Pembahasan .....	7
 <b>BAB II      TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Tinjauan Empiris .....	9
B. Tinjauan Teoritis.....	13
1. Pengertian Lingkungan Kerja .....	13
2. Jenis-jenis Lingkungan Kerja.....	14
a. Lingkungan Kerja Fisik.....	14
b. Lingkungan Kerja Non Fisik.....	23
C. Karakteristik Individu .....	26
D. Kinerja .....	33

1. Pengertian Kinerja.....	33
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	34
3. Pengukuran Kinerja.....	35
E. Hubungan antar variabel .....	36
1. Hubungan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja .....	36
2. Hubungan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja .....	37
3. Hubungan karakteristik individu terhadap kinerja .....	37
4. Hubungan Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Karakteristik Individu terhadap kinerja.....	38
F. Model, Konsep dan Model Hipotesis .....	39
1. Model Konsep .....	39
2. Model Hipotesis .....	39

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Jenis penelitian.....	42
B. Lokasi Penelitian .....	42
C. Populasi dan Sampel.....	43
1. Populasi.....	43
2. Sampel.....	43
D. Konsep, Variabel dan Pengukuran .....	43
1. Konsep .....	43
2. Variabel .....	44
3. Skala Pengukuran.....	51
E. Pengujian Instrumen .....	52
1. Uji Validitas .....	52
2. Uji Reliabilitas .....	55
3. Pengumpulan Data .....	57
a. Jenis Data .....	57
b. Metode Pengumpulan Data .....	58
4. Instrumen Penelitian .....	58

F. Metode Pengumpulan Data.....	59
1. Analisis Deskriptif .....	59
2. Uji Asumsi Klasik.....	59
a. Uji Normalitas .....	60
b. Uji Multikolinearitas .....	60
c. Uji Heterokedastisitas .....	60
3. Analisis Regresi Linier Berganda .....	62
4. Uji Hipotesis .....	62
a. Uji t.....	62
b. Uji F.....	63

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Gambaran Umum Responden.....	65
1. Sejarah PT. POS Indonesia (Persero) .....	65
2. Visi dan Misi PT. POS Indonesia (Persero).....	67
3. Lokasi Perusahaan.....	68
4. Struktur Organisasi .....	68
5. Deskripsi Jabatan .....	70
6. Personalia.....	73
a. Jumlah Karyawan .....	73
b. Masa Kerja dan Prestasi Kerja .....	73
c. Hari dan Waktu Kerja .....	74
d. Kesejahteraan Karyawan.....	74
B. Gambaran Umum Responden.....	74
1. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Usia.....	75
2. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	75
3. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Pendidikan .....	76
4. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	77
C. Analisis Data.....	77
1. Analisis Statistik Deskriptif .....	77

a. Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ) .....	78
b. Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ ) .....	84
c. Distribusi Frekuensi Variabel Karakteristik Individu ( $X_3$ ) .....	87
d. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	92
2. Uji Asumsi Klasik.....	96
a. Uji Normalitas .....	96
b. Uji Heterokedastisitas .....	98
c. Uji Multikolinearitas .....	100
3. Analisis Regresi Linier Berganda .....	101
a. Persamaan Regresi .....	101
b. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	103
4. Uji Hipotesis .....	104
a. Uji t.....	104
b. Uji F.....	106
D. Pembahasan .....	107
1. Hasil Analisis Deskriptif .....	107
2. Hasil Analisis Parsial .....	112
a. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan .....	112
b. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan .....	113
c. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan .....	113
d. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Karakteristik Individu Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan.....	114

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	117
B. Saran .....	118
<b>Daftar Pustaka .....</b>	<b>120</b>
<b>Daftar Lampiran .....</b>	<b>123</b>

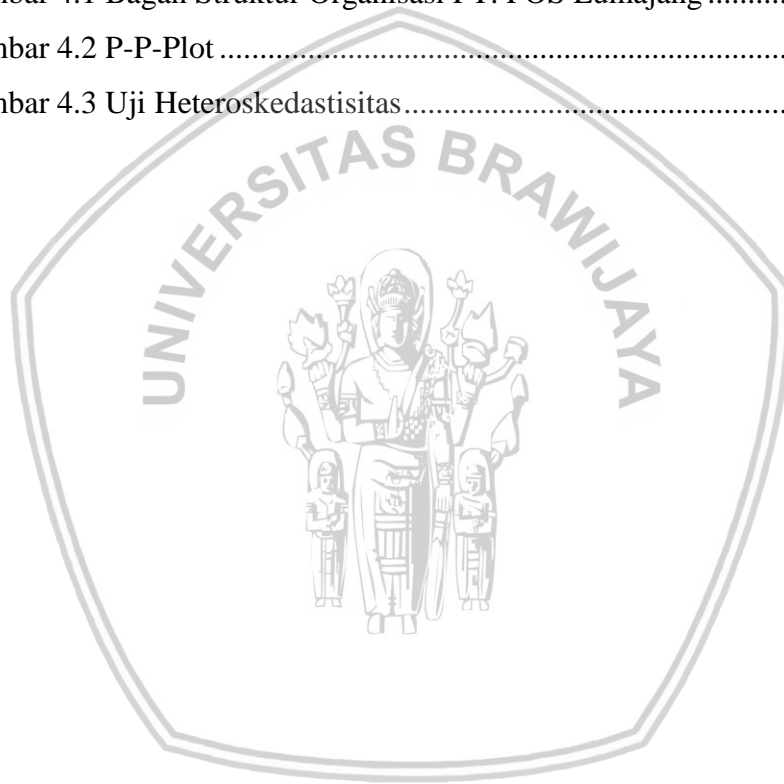


## DAFTAR TABEL

No	Judul	Halaman
Tabel 2.1	Perbedaan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Sekarang .....	12
Tabel 3.1	Konsep, Variabel, Indikator dan Item .....	47
Tabel 3.2	Penentuan Skor Jawaban Responden .....	50
Tabel 3.3	Hasil Uji Validitas .....	52
Tabel 3.4	Hasil Uji Reabilitas .....	54
Tabel 4.1	Distribusi Usia Responden .....	73
Tabel 4.2	Distribusi Jenis Kelamin Responden .....	74
Tabel 4.3	Distribusi Tingkat Pendidikan Responden .....	74
Tabel 4.4	Distribusi Lama Bekerja Responden .....	75
Tabel 4.5	Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ) .....	76
Tabel 4.6	Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ ) .....	82
Tabel 4.7	Distribusi Frekuensi Variabel Karakteristik Individu ( $X_3$ ) .....	86
Tabel 4.8	Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	90
Tabel 4.9	Hasil Uji Normalitas .....	95
Tabel 4.10	Hasil Uji Multikolinearitas .....	98
Tabel 4.11	Persamaan Regresi .....	99
Tabel 4.12	Koefisien Kolerasi dan Determinasi .....	101
Tabel 4.13	Hasil Uji T .....	102
Tabel 4.14	Hasil Uji F .....	107

## DAFTAR GAMBAR

No	Judul	Halaman
	Gambar 2.1 Komponen Sikap .....	30
	Gambar 2.2 Model Konsep .....	39
	Gambar 2.3 Model Hipotesis .....	40
	Gambar 4.1 Bagan Struktur Organisasi PT. POS Lumajang .....	69
	Gambar 4.2 P-P-Plot .....	98
	Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas.....	99





## DAFTAR LAMPIRAN

No	Judul	Halaman
	Lampiran1 Angket .....	123
	Lampiran 2 Kuesioner.....	124
	Lampiran 3 Rekapitulasi Jawaban Responden .....	128
	Lampiran 4 Frekuensi Jawaban Responden.....	130
	Lampiran 5 Uji Validitas Dan Reabilitas .....	137
	Lampiran 6 Uji Asumsi Klasik .....	141
	Lampiran 7 Regresi Linier Berganda.....	144
	Lampiran 8 Curriculum Vitae .....	146



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan aset berharga yang dimiliki suatu instansi, organisasi atau perusahaan karena keberadaannya sangat menentukan terhadap dinamisasi mobilisasi perusahaan. Perusahaan berusaha meningkatkan kualitas sumber dayanya agar dapat menjalankan aktivitas kerjanya dengan maksimal. Salah satu upaya yang dilakukan oleh perusahaan adalah program kualitas kehidupan kerja, dimana program ini terfokus pada penciptaan suasana lingkungan kerja yang manusiawi.

Pengembangan potensi sumber daya manusia sangat penting bagi sebuah perusahaan guna untuk memberikan hasil yang maksimal agar perusahaan tersebut dapat berjalan lancar. Jika sebuah organisasi tidak memiliki sumber daya manusia yang kompetitif, maka organisasi tersebut akan mengalami kegagalan atau pengunduran dalam mengelola sebuah perusahaan. Maka perusahaan perlu adanya karyawan yang prestasi kinerjanya tinggi dan memahami betul tentang sumber daya manusia dan dapat mengatur jalur perusahaan tersebut, bisa menjadi jaminan bahwa organisasi tersebut akan bertahan lama dan akan menghadapi berbagai masalah di lingkungan kerjanya dan tekanan dari luar.

Lingkungan kerja dalam sebuah perusahaan perlu diperhatikan, karena lingkungan kerja dapat berpengaruh bagi kinerja karyawan. Menurut Nitisemito (2005:183) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang

diembannya. Sedangkan menurut Kusriyanto (2002:122), lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Menurut Sedarmayanti (2009:26) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Karakteristik individu seseorang manusia atau karyawan, merupakan hal paling dasar dalam menentukan suatu kinerja ataupun perilaku karyawan. Karakteristik individu yang terdiri dari kemampuan dan keterampilan, usia, jenis kelamin, masa kerja, lingkungan sosial, pengalaman dan nilai individu yang akan mempengaruhi perilaku individu di dalam organisasi, sehingga dapat membedakan antara individu yang satu dengan individu yang lainnya dalam melaksanakan pekerjaan (Robbins, 2006:38). Karakteristik individu yang dimiliki seseorang merupakan modal awal yang baik, dalam meningkatkan kinerja bagi karyawan. Sedangkan menurut Stoner (2006: 422) karakteristik individu adalah keinginan, sikap dan kebutuhan seseorang yang dibawa kedalam situasi kerja. Karakteristik individu setiap karyawan adalah bentuk dari penilaian yang sering ditebak oleh suatu pandangan manusia lain sesuai perilaku terhadap lingkungan kerja maupun lingkungan sosial.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai hasil yang diharapkan. Diharapkan

dengan adanya kinerja karyawan, dapat mempermudah perusahaan atau organisasi untuk menilai sejauh mana hasil kerja karyawan tersebut dengan kemampuan yang dimiliki sesuai tanggung jawab tugas yang telah diberikan kepadanya. Menurut Sedarmayanti (2011:260) “Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).”

Pos Indonesia telah beberapa kali mengalami perubahan status mulai dari Jawatan PTT (Post, Telegraph dan Telephone). Badan usaha yang dipimpin oleh seorang Kepala Jawatan ini operasinya tidak bersifat komersial dan fungsinya lebih diarahkan untuk mengadakan pelayanan publik. Perkembangan terus terjadi hingga statusnya menjadi Perusahaan Negara Pos dan Telekomunikasi (PN Postel). Mengamati perkembangan zaman dimana sektor pos dan telekomunikasi berkembang sangat pesat, maka pada tahun 1965 berganti menjadi Perusahaan Negara Pos dan Giro (PN Pos dan Giro), dan pada tahun 1978 berubah menjadi Perum Pos dan Giro yang sejak ini ditegaskan sebagai badan usaha tunggal dalam menyelenggarakan dinas pos dan giropos baik untuk hubungan dalam maupun luar negeri. Selama 17 tahun berstatus Perum, maka pada Juni 1995 berubah menjadi Perseroan Terbatas dengan nama PT Pos Indonesia (Persero).

Pos Indonesia kini telah mampu menunjukkan kreatifitasnya dalam pengembangan bidang perposan Indonesia dengan memanfaatkan infrastruktur jejaring yang dimilikinya yang mencapai sekitar 24 ribu titik layanan yang

menjangkau 100 persen kota/kabupaten, hampir 100 persen kecamatan dan 42 persen kelurahan/desa, dan 940 lokasi transmigrasi terpencil di Indonesia. Dengan perkembangan informasi, komunikasi dan teknologi, jejaring Pos Indonesia sudah memiliki 3.700 Kantor pos online, serta dilengkapi elektronik mobile pos di beberapa kota besar. Semua titik merupakan rantai yang terhubung satu sama lain secara solid & terintegrasi. Sistem Kode Pos diciptakan untuk mempermudah processing kiriman pos dimana tiap jengkal daerah di Indonesia mampu diidentifikasi dengan akurat.

Setiap perusahaan atau organisasi meningkatkan agar karyawannya memiliki tingkat kematangan yang tinggi dengan tingkat bawahan yang tinggi akan berpengaruh besar terhadap kinerja yang diharapkan meningkatkan produktifitas perusahaan. Tentunya PT Pos Indonesia (Persero) meningkatkan kualitas dan kuantitas karyawan, tentunya meninjau langsung sejauh mana lingkungan kerja dan karakteristik individu dalam meningkatkan motivasi kinerja karyawan. Berdasarkan dari latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA (Studi Pada PT Pos Indonesia Lumajang)”**.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan Latar Belakang tersebut ini maka, perumusan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Bagaimana diskripsi tentang lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, karakteristik individu, dan kinerja karyawan PT POS Indonesia (Persero)?
2. Bagaimana pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT POS Indonesia (Persero)?
3. Bagaimana pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan PT POS Indonesia (Persero)?
4. Bagaimana pengaruh yang signifikan dari karakteristik individu terhadap kinerja karyawan PT POS Indonesia (Persero)?
5. Bagaimana pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja fisik dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan PT POS Indonesia (Persero)?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan tentang lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, karakteristik individu dan kinerja karyawan PT. POS Indonesia (Persero).
2. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT POS Indonesia (Persero).
3. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan PT POS Indonesia (Persero).

4. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan PT POS Indonesia (Persero)
5. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan PT POS Indonesia (Persero)

#### **D. Kontribusi Penelitian**

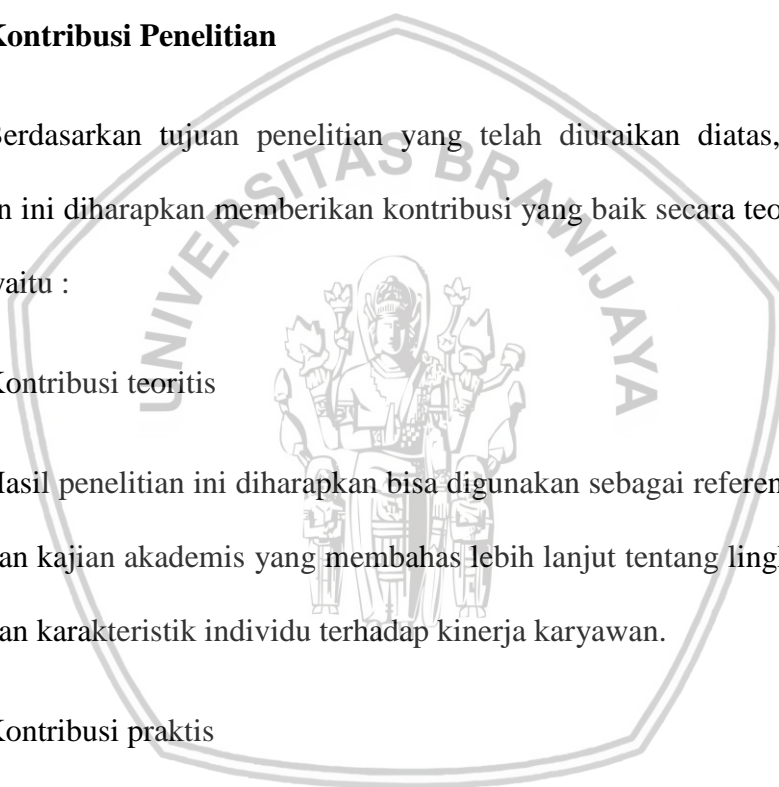
Berdasarkan tujuan penelitian yang telah diuraikan diatas, maka hasil penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi yang baik secara teoritis maupun praktis, yaitu :

1. Kontribusi teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa digunakan sebagai referensi, informasi dan kajian akademis yang membahas lebih lanjut tentang lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan.

2. Kontribusi praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan dan informasi bagi perusahaan dalam memelihara lingkungan kerja dan karakteristik individu untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik di masa yang akan datang.





## **E. Sistematika Pembahasan**

Sesuatu yang dibahas dalam skripsi ini dapat diketahui, dimengerti dan dipahami secara jelas dari masing-masing bab hingga bagian akhir bab. Adapun sistematika pembahasan skripsi ini dibagi menjadi 5 (lima) bab yaitu :

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Dalam bab ini berisi tentang masing-masing sub bab pendahuluan yang terdiri dari : latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian, dan sistematika pembahasan

### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini menguraikan mengenai teori yang secara berurutan tentang penelitian terdahulu, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, karakteristik individu, kinerja karyawan, kerangka pemikiran dan hipotesis

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Membahas metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yang meliputi jenis penelitian, lokasi penelitian, variabel dan pengukurannya, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data dan analisis data

### **BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Menguraikan tentang sejauh mana sejarah perusahaan, gambaran umum dan lokasi penelitian, struktur organisasi, penyajian data, dan pengujian hipotesis



## BAB V : PENUTUP

Menyajikan kesimpulan berdasarkan analisis data, kesimpulan, serta saran-saran berdasarkan hasil penelitian yang ada



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Tinjauan Empiris

##### 1. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu bertujuan untuk memberikan gambaran, kerangka berfikir, dan sekaligus untuk mempelajari berbagai metode analisa yang digunakan oleh peneliti sebelumnya. Beberapa peneliti terdahulu yang dapat diajukan dalam penelitian ini yang berkaitan dengan masalah peneliti tentang pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan.

##### a. Rachmawati (2002)

"Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Studi pada Karyawan Borongan PR. Djagung Padi Malang)." Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif menurut tingkat ekplanasinya, karena disamping untuk menggali data dari responden juga untuk menguji hipotesis. Yang mana di dalamnya meneliti pengaruh minat (X1), sikap (X2) dan kebutuhan (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial maupun simultan serta mencari mana yang lebih dominan antara keduanya. Berdasarkan hasil peneliti dapat disimpulkan ada pengaruh yang signifikan antara minat (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan hasil hitung (5,297) dan tabel (2,00) dan ada pengaruh yang signifikan antara sikap (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan hasil thitung (3,543) dan tabel (2,00). Dan ada

pengaruh yang signifikan antara kebutuhan (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan hasil thitung(2,085) dan ttabel(2,00). Ada pengaruh simultan dengan hasil Fhitung (38,061) dan Ftabel (2,76).

**b. Gunastri (2009)**

Dengan judul Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada CV. Kecak Denpasar. Hasilnya menunjukkan bahwa karakteristik organisasi berpengaruh positif dan itu adalah signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu 0,520. Karakteristik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu 0,383. Karakteristik individu berpengaruh positif tetapi tidak signifikan baik untuk motivasi kerja maupun dengan kinerja karyawan, di mana sejumlah perusahaan adalah 0,186 dan 0,251. Karakteristik kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap motivasi kerja yang 0,124. Karakteristik organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu 0,039. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu 0,203.

**c. Delly Vistiawathi (2010)**

Dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Hatchery PT. Charoen Pokphan Jaya Farm Gempol). Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* dengan menggunakan analisis kuantitatif. Analisa kuantitatif yang digunakan berupa analisis regresi linier berganda.

Variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini meliputi variabel bebas Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ ) serta variabel terikat Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 40 karyawan.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, secara parsial pengaruh lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) diperoleh nilai koefisien beta ( $\beta$ ) sebesar 0,311. Nilai koefisien beta ( $\beta$ ) sebesar 0,311 mempresentasikan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh sebesar 31,1% terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan signifikan  $t$  ( $0,013$ ) <  $\alpha$  ( $0,050$ ) sehingga kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik. Sedangkan pengaruh lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) diperoleh nilai koefisien beta ( $\beta$ ) sebesar 0,621 mempresentasikan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh sebesar 62,1% terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan signifikan  $t$  ( $0,000$ ) <  $\alpha$  ( $0,050$ ) sehingga kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja non fisik. Berdasarkan penelitian tersebut, diperoleh nilai signifikan  $F$  sebesar 0,000. Sehingga, karena ini signifikan  $F$  ( $0,000$ ) <  $\alpha$  ( $0,005$ ) maka variabel yang terdiri lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat kinerja karyawan ( $Y$ ).

Jadi, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan mengenai lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan di perusahaan PT. Charoen Pokphand Jaya Farm Gempol.

Hasil dari pengujian hipotesis yang didapat, antara lain :

1. Hipotesis 1 = diterima

Terdapat pengaruh secara simultan antara variabel X dan Y

2. Hipotesis 2 = diterima

Terdapat pengaruh secara parsial antara variabel X dan Y

3. Hipotesis 3 = diterima

Variabel teknik minat (X1) lebih domain pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y)

**Tabel 2.1**  
**Perbedaan Penelitian Terdahulu Dan Penelitian Yang Akan**  
**Dilakukan Oleh Peneliti**

No	Aspek Beda Atau Sama	Rachmawati (2002)	Gunastri (2009)	Delly Vistiawathi (2010)	Penelitian Sekarang
1	Judul	Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan	Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan	Pengaruh Lingkungan Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan	Pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan
2	Lokasi penelitian	PT. Djagung padi malang	CV. Kecak Denpasar	PT. Charoen Pokphan Jaya Farm Gempol	PT POS Indonesia (Persero)
3	Variabel bebas	Karakteristik individu (X)	Karakteristik individu berpengaruh positif (X)	Lingkungan kerja fisik (X <sub>1</sub> ) dan lingkungan kerja non fisik (X <sub>2</sub> )	Lingkungan kerja fisik (X <sub>1</sub> ), lingkungan kerja non fisik (X <sub>2</sub> ) dan karakteristik

No	Aspek Beda Atau Sama	Rachmawati (2002)	Gunastri (2009)	Delly Vistiawathi (2010)	Penelitian Sekarang
					individu (X <sub>3</sub> )
4	Variabel terikat	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan (Y)
5	Metode yang digunakan	<i>Explanatory research</i> dengan jenis penelitian kuantitatif	<i>Explanatory research</i> dengan jenis penelitian kuantitatif	<i>Explanatory research</i> dengan jenis penelitian kuantitatif	<i>Explanatory research</i> dengan jenis penelitian kuantitatif
6	Hasil Penelitian	Hasil yang diperoleh menunjukkan adanya minat (X <sub>1</sub> ), sikap (X <sub>2</sub> ) dan kebutuhan (X <sub>3</sub> ) terhadap kinerja karyawan (Y)	Hasil yang diperoleh menunjukkan adanya Karakteristik organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)	Hasil yang diperoleh menunjukkan adanya pengaruh lingkungan lingkungan kerja fisik (X <sub>1</sub> ) dan lingkungan kerja non fisik (X <sub>2</sub> ) terhadap kinerja karyawan (Y)	Hasil yang diperoleh menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik (X <sub>1</sub> ), lingkungan kerja non fisik (X <sub>2</sub> ), karakteristik individu (X <sub>3</sub> ), terhadap kinerja karyawan (Y)

Sumber : Kajian Penelitian Empiris, 2017

## B. Tinjauan Teoritis

### 1. Pengertian Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa betah dan nyaman untuk bekerja, dan rasa nyaman tersebut akan membuat karyawan lebih giat lagi untuk bekerja dan akan menghasilkan kinerja yang baik. Diharapkan

dengan semangat yang dimiliki oleh karyawan, dapat dengan mudah untuk mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan.

Menurut Nitisemito (2005:183) yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para karyawan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang telah dibebankan, sedangkan menurut Sedarmayanti (2009:1) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi di lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan dari Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

## **2. Jenis-jenis Lingkungan Kerja**

### **a. Lingkungan Kerja Fisik**

Hubungan antara lingkungan fisik dengan kenyamanan bekerja sangatlah penting. Perasaan nyaman berada didalam hati setiap orang, bila perasaan hati yang tenang dan damai akan memberikan suasana lingkungan kerja yang baik dan akan menimbulkan perasaan nyaman dalam bekerja, begitu juga sebaliknya bila perasaan seseorang dalam keadaan buruk maka akan memberikan kesan yang buruk dan tidak nyaman dalam pekerjaan yang telah diberikan kepada karyawan.

Bila seseorang karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja bisa dilihat dari kerapian mejanya, bersih, atau peralatan kantor yang memadai yang bisa



menunjang semangat bagi seorang karyawan. Para karyawan akan merasa tenang dan nyaman bila suasana kantor yang tidak bising, tidak saling mengganggu antar karyawan lainnya, dan akan merasa tenang jika seorang karyawan bekerja dengan mendengarkan musik yang bisa menimbulkan semangat bekerja dan bisa memberikan inspirasi. Menurut Sedarmayanti (2009), “ Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerjanya yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tak langsung”.

Dengan begitu dapat disimpulkan lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik yang ada di sekitar yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan beban tugasnya. Unsur-unsur dari lingkungan kerja fisik disebut lingkungan kerja haruslah, aman, nyaman, dan menyenangkan, mengingat pengaruh dalam kinerja karyawan yang cukup besar.

### **1) Unsur-Unsur Lingkungan Kerja Fisik**

Adapun menurut Assauri (2009:54) faktor-faktor dari pada lingkungan kerja fisik adalah “penerangan, warna, udara, dan suara ribut/bunyi gaduh”. Moekijat (2002:135) unsur-unsur dari lingkungan fisik adalah penerangan, warna, musik, udara, dan suara. Nitisemito (2005:97) menyatakan unsur-unsur lingkungan kerja adalah warna, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik dan kebisingan.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat dijelaskan bahwa unsur-unsur dari lingkungan kerja fisik mencakup penerangan, warna, sirkulasi udara,



suara bising, dan kebersihan. Berikut penjelasan secara lebih terperinci mengenai unsu-unsur dari lingkungan fisik

#### **a) Penerangan**

Penerangan dalam ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional perusahaan. Menurut Ahyari (2002:126), “ Kurangnya penerangan yang diperlukan akan mengakibatkan menurunnya ketelitian kerja karyawan, dan kelelahan kerja mata yang cepat datang”. Menurut Moekijat (2002:141-142), ada 4 (empat) macam sistem penerangan atau sistem penataan cahaya yang penting, yaitu :

1. Sistem penerangan langsung merupakan sistem penerangan, dimana cahaya dan sumbernya memancarkan secara langsung ke permukaan kerja.
2. Sistem penerangan setengah langsung merupakan sistem penerangan, dimana sebagian cahaya dari sumbernya memancarkan kearah langit-langit kemudian cahaya itu dipantulkan kebawah ruang kerja.
3. Sistem penerangan tidak langsung merupakan sistem penerangan, dimana cahaya memancarkan kearah langit-langit, kemudian cahaya itu dipantulkan ke bawah tempat bekerja.
4. Sistem penerangan setengah tidak langsung merupakan sistem penerangan, dimana kebanyakan cahaya memancarkan kearah langit-langit, kemudian ke bawah ruang kerja, tetapi beberapa cahaya memancarkan langsung ke bawah.

Penerangan yang baik akan memberikan keuntungan bagi perusahaan atau karyawannya yang bekerja, hal ini dikarenakan penerangan membantu karyawan dalam melihat, sehingga jika penglihatan karyawan terganggu maka produktifitas perusahaan akan menurun. Menurut Moekijat (2002:136) keuntungan penerangan yang baik adalah :

1. Prestise lebih baik untuk perusahaan
2. Hasil pekerjaan lebih banyak
3. Kecelakaan berkurang
4. Perpindahan karyawan berkurang
5. Semangat bekerja lebih tinggi
6. Keletihan berkurang
7. Ketidak hadirn berkurang

Ciri-ciri penerangan yang baik menurut Assauri (2012:31) adalah sebagai berikut:

1. Sinar cahaya yang cukup.
2. Sinarnya yang tidak berkilau dan menyilaukan.
3. Tidak terdapat kontras yang tajam.
4. Cahaya yang terang.
5. Distribusi cahaya yang merata.
6. Warna yang sesuai

Dari pendapat yang telah diuraikan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa penerangan yang baik dalam ruangan kerja mempunyai keuntungan untuk meningkatkan produktifitas kerja karyawan. Sebaliknya jika dengan penerangan yang kurang baik dapat menurunkan tingkat konsentrasi para karyawan dan ketelitian yang tinggi dan dapat menurunkan lualitas dan kuantitas kerja, karena sering membuat kesalahan yang di akibatkan kurangnya daya penerangan.

#### **b) Warna**

Masalah warna dapat berpengaruh terhadap karyawan didalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah warna. Dengan demikian pengaturan hendaknya

memberi manfaat, dalam arti dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Pewarnaan pada dinding ruang kerja hendaknya mempergunakan warna yang lembut. Moekijat (2002:143), berpendapat mengenai pengaruh warna terhadap *psychologis* adalah sebagai berikut :

Warna kuning, jingga dan merah dipandang sebagai warna yang panas; warna-warna ini bisa dan mempunyai pengaruh *psychologis* mendorong kehangatan dan perasaan gembira. Sebaliknya warna-warna yang sejuk seperti warna biru, ungu, dan hijau tua biasanya menimbulkan pengaruh ketenangan. Warna-warna seperti kuning tua, kuning agak kelabu, dan kuning gading agak merangsang, sedangkan warna ungu muda dan biru menekan.

Bukan warna saja yang harus diperhatikan tapi komposisinya juga harus diperhatikan. Hal ini disebabkan komposisi warna yang salah dapat mengganggu pematangan sehingga menimbulkan rasa kurang menyenangkan atau bosan bagi yang melihat. Rasa menyenangkan atau bosan dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan.

Komposisi warna yang ideal menurut Nitisemito (2005:112), terdiri dari:

1. Warna primer (merah, biru, kuning).  
Kalau diujarkan tanpa antara akan tampak keras dan tidak harmonis serta tidak bisa diujarkan dengan yang lain sehingga tidak sedap dipandang.
2. Warna sekunder (oranye, hijau, violet).  
Kalau diujarkan akan menimbulkan kesan yang harmonis, sedap dipandang mata.
3. Warna-warna primer jika diujarkan dengan warna sekunder yang berada dihadapannya akan menimbulkan warna-warna komplementer yang sifatnya kontras dan baik sekali dipandang mata.
4. Warna-warna primer jika diujarkan dengan warna sekunder yang terdapat disampingnya akan merusak salah satu dari warna tersebut dan akan terkesan suram.

Komposisi warna sangat berpengaruh terhadap kenyamanan kerja. Bila komposisi warna kurang pas bisa menimbulkan rasa jenuh dan sumpek sehingga

mengurangi kenyamanan dalam bekerja sehingga semangat kerja akan menurun yang dapat mengganggu produktivitas kerja. Menurut Sedarmayanti (2009:29), membagi warna berdasarkan pengaruhnya terhadap perasaan manusia, yaitu:

- a) Warna merah  
Bersifat dinamis dan merangsang, berpengaruh menimbulkan semangat kerja.
- b) Warna kuning  
Bersifat keanggunan, terang dan leluasa. Berpengaruh menimbulkan rasa gembira dan merangsang urat syaraf mata.
- c) Warna biru  
Bersifat tenang, tentram dan sejuk. Berpengaruh mengurangi tekanan dan ketegangan

Selain pemilihan warna, komposisi dalam ruang kerja para karyawan juga dapat mempengaruhi keadaan jiwa para karyawan, sebab komposisi warna yang kurang tepat akan mengganggu pemandangan di ruang kerja karyawan. Karna warna yang serasi dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan dan dapat memberikan motivasi tersendiri bagi karyawan.

#### **c) Sirkulasi Udara**

Ruang kerja yang nyaman bagi karyawan yaitu ruangan kerja yang mempunyai sirkulasi udara yang baik, bersih, rapi, dan nyaman. Karena sirkulasi udara yang baik dalam suatu ruangan sangat diperlukan bagi karyawan. Ruang kerja dengan sirkulasi kerja yang baik dan senantiasa segar agar membantu pemulihan tubuh akibat lelah seharian bekerja. Suhu udara yang terlalu panas akan menyebabkan menurunnya semangat kerja karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan. Adapun suhu udara atau temperatur ruang kerja karyawan yang didapat dipertahankan baik pada musim panas maupun di musim dingin adalah bahwa

suhu udara harus dipertahankan. Mengenai udara, suhu udara dan sirkulasi udara dijelaskan oleh Wignjosoebroto (2003:45) sebagai berikut:

a. Kelembaban

Kelembaban udara adalah banyaknya air yang terkandung di dalam udara. Kelembaban ini sangat berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara. Suatu keadaan di mana temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran.

b. Suhu Udara

Tubuh manusia akan selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan yang terjadi di luar tubuh tersebut. Produktivitas manusia akan mencapai tingkat yang paling tinggi pada temperatur sekitar 24-27°C.

c. Sirkulasi Udara

Udara disekitar kita dikatakan kotor apabila keadaan oksigen di dalam udara tersebut telah berkurang dan bercampur gas-gas lainnya yang membahayakan kesehatan tubuh. Hal ini diakibatkan oleh perputaran udara yang tidak normal di bawah 21°C untuk menekan kelembaban. Udara yang cukup terutama dalam ruang kerja tersebut penuh dengan karyawan dan jika di dalam ruangan tersebut mempunyai lingkup udara yang kurang akan menimbulkan ruangan kerja yang pengap. Di upayakan perusahaan memfasilitasi ruangan kerja dengan memasang *Air Conditon* (AC), kipas angin, dan sebagainya. Kotoran udara disekitar kita dapat dirasakan dengan sesaknya pernafasan. Ini tidak boleh

dibiarkan, karena akan mempengaruhi kesehatan tubuh dan akan cepat membuat tubuh kita lelah. Sirkulasi udara dengan memberikan ventilasi cukup akan membantu penggantian udara kotor dengan udara bersih. Menurut Assauri (2009:62) :

Pengaturan keadaan ruang atau tempat ini berarti memperbaiki efisiensi pekerja, tidak cepat lelah dan kegembiraan karyawan bekerja dalam hal ini dapat digunakan suatu sistem untuk mengatur suhu, kelembaban, kebersihan dan penyaluran atas udara yang ada dalam perusahaan. Salah satu sistem yang penting dalam hal ini adalah *air Conditioning (AC)*

#### **d) Suara Bising**

Assauri (2009:60), Bunyi bising sangat diperhatikan, karena dapat membantu kesenangan kerja, merusak pendengaran dan dapat menimbulkan komunikasi yang salah. Dengan terganggunya seseorang atau karyawan didalam melaksanakan pekerjaan mengakibatkan pekerjaan tersebut salah sehingga jumlah dan mutu barang yang dihasilkan menurun. Menurut Babba (2007: 108) kebisingan dengan intensitas tinggi dapat berdampak buruk pada kesehatan karyawan antara lain :

##### **1. Gangguan fisiologis**

Gangguan fisiologis adalah gangguan yang pertama timbul akibat bising, fungsi pendengaran secara fisiologis dapat terganggu. Pembicaraan atau instruksi dalam pekerjaan tidak dapat didengar secara jelas, sehingga dapat menimbulkan gangguan lain seperti: kecelakaan. Pembicaraan terpaksa berteriak-teriak sehingga memerlukan tenaga ekstra dan juga menambah

##### **2. Gangguan psikologis**

Gangguan fisiologis apabila terjadi terlalu lama dapat menimbulkan gangguan psikologis. Kebisingan dapat mempengaruhi stabilitas mental dan reaksi psikologis, seperti rasa khawatir, jengkel, takut dan sebagainya.



### 3. Gangguan patologi organis

Gangguan kebisingan yang paling menonjol adalah pengaruhnya terhadap alat pendengaran atau telinga, yang dapat menimbulkan ketulian yang bersifat sementara hingga permanen.

### 4. Komunikasi

Kebisingan dapat mengganggu pembicaraan dan kebisingan mengganggu kita dalam menangkap dan mengerti apa yang dibicarakan oleh orang lain.

### e) Kebersihan

Kebersihan lingkungan kerja sangat perlu diperhatikan oleh perusahaan karena sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan memberikan semangat dalam menyelesaikan pekerjaan. Sebagaimana Netisemito (2005:191) menyatakan bahwa “dalam setiap perusahaan hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja sebab selain mempengaruhi kesehatan juga akan mempengaruhi semangat dan kegairahan dalam melaksanakan pekerjaan”. Kebersihan lingkungan kerja tidak hanya di daerah setempat saja, tetapi kebersihan kamar mandi juga harus diperhatikan kebersihannya, bau tidak sedap yang keluar dari kamar mandi akan mengganggu proses kinerja karyawan. Kebersihan kamar mandi adalah tanggung jawab semua karyawan dan bagi perusahaan hendaknya ikut bersama-sama menjaga kebersihan lingkungan kerja.

Tujuan jangka panjang dari kegiatan ini adalah meminimalkan terjadinya kesalahan-kesalahan kecil yang bisa mengganggu proses produksi, sehingga kualitas produk yang dihasilkan tetap terjaga.

Langkah-langkah yang dapat menunjang kebersihan tempat kerja adalah :

1. Kebersihan merupakan tanggung jawab seluruh karyawan.
2. Melakukan kegiatan pembersihan tempat kerja 3 menit setiap hari.



3. Seluruh karyawan adalah petugas kebersihan.
4. Bersihkan setiap tempat walaupun jarang digunakan.
5. Biasakan kebersihan merupakan inspeksi awal untuk menemukan kesalahan-kesalahan kecil.

#### **b. Lingkungan Kerja Non Fisik**

Selain lingkungan kerja fisik lingkungan kerja non fisik juga berpengaruh dalam mencapai tujuan perusahaan. Dikarenakan lingkungan kerja non fisik merupakan komunikasi antara atasan dan karyawan. Atasan bertugas untuk membuat *planning* untuk mencapai yang diharapkan oleh sebuah perusahaan, sedangkan bawahan menjalankan perintah atas untuk mencapai target tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Jika keduanya tidak saling bekerja sama maka perusahaan tidak akan berjalan sesuai dengan tujuannya.

Menurut Sedarmayanti (2009:31) “Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, maupun hubungan dengan bawahan.” Sedangkan Ahyari (2002:126) menerangkan bahwa “Faktor lain di dalam lingkungan kerja dalam perusahaan hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan”. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik tidak boleh diabaikan oleh perusahaan. Tohardi (2002:155) berpendapat bahwa , “Lingkungan kerja non fisik sebenarnya jauh lebih sulit dari merancang atau mendesain lingkungan kerja fisik, hal itu disebabkan sifat manusia yang heterogen dan perusahaan-perusahaan yang dapat berlangsung cepat pada diri manusia, membuat perancang atau pendesain lingkungan kerja non fisik tidak dapat dihitung secara matematik seperti lingkungan kerja fisik”.

### 1) Unsur-unsur lingkungan kerja non fisik

Menurut Assauri (2009:56) :menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah budaya organisasi, sehingga unsur-unsur lingkungan kerja non fisik adalah : struktur tugas, desain pekerjaan dan pola kepemimpinan. Adapun penjelasan dari ketiga unsur tersebut adalah sebagai berikut :

#### a. Struktur Tugas

Menurut Kusnadi (2003:165), wewenang yang diberikan kepada setiap orang yang ada di dalam organisasi harus tegas batasannya sehingga tidak menimbulkan pengertian ganda. Struktur tugas sangat penting keberadaannya di suatu organisasi, karena karyawan akan mengetahui tanggung jawab pekerjaannya dan mengetahui harus bertanggung jawab kepada siapa. Melihat hal tersebut, maka manajemen harus memberikan kejelasan pada karyawan mengenai struktur tugas mereka sehingga dapat memperlancar jalannya organisasi.

#### b. Desain Pekerjaan

Menurut Handoko (2012:31), “desain pekerjaan adalah fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional. Tujuannya adalah untuk mengatur penugasan-penugasan kerja yang memenuhi kebutuhan organisasi, teknologi, dan perilaku. Bila desain pekerjaan dilakukan dengan tepat, maka hasilnya adalah pekerjaan yang produktif dan memuaskan. Manajemen sumber daya manusia perlu memiliki pemahaman tentang desain pekerjaan jika menginginkan satuan kerja yang tepat dalam suatu perusahaan, karena dengan memahami desain pekerjaan manajemen dapat

mengatur tugas kepada setiap karyawan dengan tepat sehingga karyawan bekerja dengan baik dan mempengaruhi .

c. Pola Kepemimpinan

Menurut Kurniadi (2003:353), kepemimpinan adalah tindakan atau upaya untuk memotivasi atau mempengaruhi orang lain agar mau bekerja atau bertindak kearah pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan, hal ini dapat membuktikan apakah pimpinan memiliki kepercayaan dan perhatian terhadap karyawannya atau tidak.

### 3. Manfaat lingkungan kerja

Lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan penting untuk diperhatikan oleh manajemen yang akan mendirikan perusahaan. Penyusunan suatu sistem produk yang baik tidak akan dilaksanakan dengan efektif apabila tidak didukung dengan lingkungan kerja yang memuaskan di dalam perusahaan tersebut. Segala peralatan yang dipasang dan di pergunakan di dalam pabrik tersebut. Tidak akan banyak berarti, apabila para karyawan tidak dapat bekerja dengan baik disebabkan faktor lingkungan kerja yang tidak memenuhi persyaratan yang ditentukan. Menurut Prawirosentono (2008:109) terdapat banyak manfaat dari penciptaan lingkungan kerja yaitu:

- a. Meminimumkan kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja yang mengakibatkan kerugian
- b. Mengoptimalkan penggunaan peralatan dan bahan baku secara lebih produktif dan efisien.

- c. Menciptakan kondisi yang mendukung kenyamanan dan kegairahan kerja, sehingga menaikkan tingkat efisien kerja. Karena produktivitasnya meningkat dan naiknya efisiensi berarti menjamin kelangsungan proses produksi dan usaha bisnis.
- d. Mengarahkan partisipasi semua pihak untuk menciptakan iklim kerja yang sehat dan baik sebagai landasan yang menunjang kelancaran operasi suatu bisnis.

Dengan begitu dapat disimpulkan manfaat dari lingkungan kerja adalah untuk mengkondisikan lingkungan kerja agar tidak terjadi kecelakaan kerja dan meningkatkan peralatan kerja agar karyawan nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya dan meningkatkan kinerja karyawan.

### **C. Karakteristik individu**

Karakteristik individu berhubungan dengan perilaku yang terdapat pada diri individu sejak lahir, oleh sebab itu karakteristik dari masing-masing individu berbeda. Robbins (2007:78) mengemukakan bahwasannya variabel ditingkat individu meliputi karakteristik biografis, kemampuan, kepribadian dan pembelajaran. Karakteristik biografis meliputi usia, jenis kelamin, status perkawinan, banyaknya tanggungan, dan masa kerja dengan suatu organisasi dari karyawan itu. Sedangkan yang termasuk kemampuan adalah kemampuan fisik dan mental.

Sujak (2010:249-250) mengemukakan bahwa: "karakteristik individu yang berbeda-beda meliputi kebutuhannya, nilai, sikap, dan minat.

Perbedaan-perbedaan tersebut dibawa ke dunia kerja sehingga motivasi setiap individu berbeda-beda”.

Adapun penelitian individu dalam penelitian ini meliputi : kebutuhan, sikap, nilai, minat, dan kemampuan. Penjelasananya antara lain :

#### 1. Kebutuhan

Menurut Gibson (2011:94), kebutuhan menunjukkan kekurangan yang dialami seseorang pada suatu waktu tertentu. Kekurangan tersebut mungkin bersifat fisiologis (kebutuhan akan makan), bersifat psikologis (kebutuhan akan harga diri), atau bersifat sosiologis (kebutuhan akan interaksi sosial). Sedangkan Sambas (1997:1) mendefinisikan kebutuhan sebagai segala sesuatu yang diperlukan oleh manusia untuk menyejahterakan hidupnya. Mengemukakan bahwa kebutuhan merupakan keinginan manusia terhadap barang dan jasa, baik untuk kepentingan jasmani maupun rohani.

Kebutuhan manusia menurut Maslow (Shobaruddin, 2005:99) dapat digolongkan menjadi 5 (lima) yaitu:

1. *Physiological Needs* (kebutuhan yang bersifat biologis). Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang amat primer, karena kebutuhan ini telah ada dan terasa sejak manusia dilahirkan.
2. *Safety Needs* (kebutuhan rasa aman). Jika ini dikaitkan dengan kerja, maka kebutuhan akan keamanan jiwanya sewaktu bekerja. Selain itu juga perasaan aman akan harta yang ditinggal sewaktu bekerja. Perasaan aman juga menyangkut terhadap masa depan karyawan.
3. *Social Needs* (kebutuhan sosial). Manusia pada hakekatnya adalah makhluk sosial. Sehingga mereka mempunyai kebutuhan-kebutuhan sosial sebagai berikut : (1) Kebutuhan akan perasaan diterima orang lain dimana ia hidup dan bekerja, (2) Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting, (3) Kebutuhan untuk bisa berprestasi, (4) Kebutuhan untuk ikut serta (berpartisipasi).

4. *Esteem Needs* (kebutuhan akan harga diri). Situasi yang ideal ialah jika prestis itu timbul akan prestasi. Akan tetapi tidak selalu demikian, karena dalam hal ini semakin tinggi kedudukan seseorang maka semakin banyak hal yang digunakan sebagai simbol statusnya itu.
5. *Self Actualization Needs* (kebutuhan aktualisasi diri). Ini diartikan bahwa setiap manusia mengembangkan kapasitas mental kerja melalui pengembangan pribadinya.

Kebutuhan dapat dikatakan sebagai salah satu faktor yang dipenuhi, diharapkan dengan memenuhi kebutuhan tersebut dapat membuat seseorang individu merasa puas dan bahagia dalam hidupnya. Terdapat 2 (dua) faktor yang mempengaruhi kebutuhan menurut Hersey dalam Winardi (2002:42), yaitu :

- a. Faktor ekspektansi, kemungkinan yang dipersepsi (orang) memenuhi kebutuhan khusus seseorang individu, yang didasarkan atas pengalaman masa lampau.
- b. Faktor kesediaan, berhubungan dengan batas-batas lingkungan yang muncul dalam persepsi orang.

Keinginan untuk memiliki sesuatu juga merupakan salah satu sebab mengapa manusia bekerja. Hanya sedikit manusia yang tidak menginginkan kekayaan atau harta. Kekayaan atau harta didapatkan manusia dengan cara bekerja. Pada umumnya, orang yang memiliki sesuatu itu lebih berkuasa dari pada orang yang tidak memiliki apa-apa sama sekali. Jika keinginan-keinginan tersebut sudah terpenuhi, maka pada umumnya manusia menginginkan sebuah pengakuan dari masyarakat sekelilingnya bahwa dia lain dari pada yang lain.

## 2. Sikap

Sikap berasal dari perilaku individu secara langsung, terbentuknya sikap pada seseorang individu dapat dipengaruhi oleh dua faktor yaitu, faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal berasal dari dalam diri pribadi ataupun



keluarga, sedangkan faktor eksternal berasal dari lingkungan dimana seorang individu itu bergaul. Indriyo (2012:23) mengemukakan bahwasannya sikap adalah keteraturan perasaan dan pikiran seseorang dan kecenderungan bertindak terhadap aspek lingkungannya (Milton, 1981). Sikap seseorang tercemar dari kecenderungan perilakunya dalam menghadapi suatu situasi lingkungan yang berhubungan dengannya, seperti orang lain, atasan bawahan maupun lingkungan kerja.

Menurut Robbins (2007:169) "sikap adalah menyatakan evaluatif baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan mengenai obyek, orang atau peristiwa". Sikap mencerminkan bagaimana seseorang merasakan mengenai sesuatu. Selain itu sikap juga merupakan organisasi yang dinamis yang banyak dimuati unsur-unsur emosional (efektif) dan disertai kesiap-siagaan untuk bereaksi atau bertindak laku tertentu.

Dari pengertian di atas ada tiga komponen dari sikap, yaitu *afektif*, *kognitif*, dan *perilaku*. Pertama komponen afektif adalah komponen emosional atau perasaan seseorang. Komponen afektif dipelajari dari orang tua, teman, guru atau dari lingkungan dimana orang tersebut tumbuh, berkembang dan berinteraksi.

Kedua, komponen kognitif merupakan komponen persepsi, keyakinan dan pendapat seseorang. Komponen ini berkaitan dengan proses berpikir yang menekankan pada rasionalitas dan logika. Adanya keyakinan evaluatif yang dimiliki seseorang diwujudkan dalam bentuk kesan baik atau tidak baik terhadap



lingkungannya. Ketiga, komponen perilaku merupakan kecenderungan seseorang bertindak terhadap lingkungannya (teman kerja, atasan, bawahan, dan faktor lingkungan kerja yang lain) dengan cara yang ramah, sopan, bermusuhan, menentang, melaksanakan dengan baik dan lain sebagainya.

Berikut akan digambarkan komponen sikap menurut Ferrinadewi (2008:96-98) dari penjelasan diatas, adapun gambarnya sebagai berikut :



**Gambar 2.1**  
**Komponen Sikap**

Sumber : Ferrinadewi (2008: 96-98)

### 3. Nilai

Nilai berakar lebih dalam pada diri individu dan juga merupakan bagian dari kepribadian individu. Seseorang akan bekerja dengan baik, teliti, dan bekerja keras apabila apa yang dikerjakannya itu sesuai dengan sistem nilai-nilai yang dianutnya. Kata-katanya, tindakannya, dan apa yang diputuskannya adalah refleksi dari dirinya.

Yusuf, (2005:54), “Nilai-nilai lebih stabil dan berakar lebih dalam kalau dibandingkan dengan sikap pada seseorang, sehingga mewarnai kepribadian seseorang, kelompok, dan kepribadian bangsa. Dua hal yang perlu

mendapat perhatian dalam nilai-nilai ini ialah nilai-nilai umum (*general values*) dan nilai-nilai yang berhubungan dengan kerja (*workrelated values*)". Oleh karena itu, perlu diketahui sistem nilai-nilai yang berlaku umum dan kepercayaan seseorang serta nilai-nilai kerja dalam pandangan seseorang sebelum ia menjatuhkan pilihan pada suatu pekerjaan.

Nilai sangatlah berpengaruh terhadap apa yang kita lihat dan lakukan dalam kehidupan sehari-hari, dengan keberadaan pribadi individu. Oleh karena itu nilai sangat bermanfaat dalam kehidupan sehari-hari untuk melihat mana yang baik dan mana yang tidak baik dilakukan oleh setiap individu.

#### 4. Minat

Ahmadi (2007:102) menyatakan bahwa "minat adalah sikap jiwa seseorang termasuk ketiga fungsi jiwanya (kognisi, konasi, emosi) yang tertuju pada sesuatu dan dalam hubungan itu unsur perasaan yang kuat". Kemudian As'ad (2009:4) mendefinisikan sebagai berikut: "minat adalah sikap yang membuat orang senang akan obyek situasi atau ide-ide tertentu". Hal ini diikuti oleh perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari obyek yang disenangi itu. Pola-pola minat seseorang dengan pekerjaannya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa minat merupakan kecenderungan seseorang untuk maju dan berkembang dalam beraktivitas. Pada dasarnya, pilihan atau yang diminati pekerja dapat dikelompokkan kedalam berbagai faktor-faktor yaitu:

1. Kecenderungan pegawai terhadap aktivitas yang berkaitan dengan barang atau obyek.

2. Kecenderungan pegawai terhadap aktivitas yang berkaitan dengan pengkomunikasian data.
3. Kecenderungan pegawai terhadap aktivitas yang melibatkan bisnis dengan orang lain.
4. Kecenderungan pegawai terhadap aktivitas ilmiah dan aktivitas teknis.
5. Kecenderungan pegawai terhadap aktivitas yang bersikap rutin, kongkrit, terorganisir, dan teratur.
6. Kecenderungan pegawai terhadap aktivitas yang bersikap abstrak dan menurut kreativitas.
7. Kecenderungan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang dianggap baik bagi orang lain.
8. Kecenderungan pegawai untuk melaksanakan aktivitas yang pelaksanaannya berhubungan dengan proses, mesin, dan teknis.
9. Kecenderungan pegawai untuk melaksanakan aktivitas yang menghasilkan prestise atau penghargaan bagi orang lain.
10. Kecenderungan pegawai untuk melaksanakan aktivitas yang menghasilkan kepuasan dan produktif. (Sujak, 1990:211)

Berdasarkan pernyataan diatas, maka dapat dikatakan bahwa semua manusia mempunyai kebutuhan untuk mengembangkan potensi yang dimiliki dan secara alamiah manusia cenderung untuk membuktikan atau mewujudkan potensi yang dimilikinya. Dan segala sesuatu yang diikuti dengan minat yang terdapat pada diri individu akan terlaksana sesuai dengan apa yang diharapkan.

## 5. Kemampuan

Setiap orang memiliki kekurangan dan kelebihan yang membuatnya relatif superior dan inferior dibanding dengan orang lain dalam menjalankan suatu tugas atau aktivitas. Kemampuan merupakan kapasitas seorang individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam menjalankan pekerjaan atau penilaian terhadap apa yang dapat dilakukan seseorang sekarang (Suprihanto

2003:23). Robbins (2007:46) mengemukakan bahwasannya kemampuan atau ability merujuk ke suatu kapasitas individu untuk dalam mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Itulah penilaian dewasa ini akan apa yang dapat dilakukan seseorang. Seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua faktor, kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Sedangkan, Arifin (2003:46), Tanpa adanya kemampuan dan keterampilan yang sesuai, mustahil suatu prestasi yang diharapkan akan tercapai. Masing-masing individu, walaupun berada dalam ruang, departemen atau divisi yang sama, mereka tentu memiliki perbedaan-perbedaan dalam hal kemampuan dan keterampilannya.

#### **D. Kinerja Karyawan**

##### **1. Pengertian Kinerja**

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Definisi kinerja menurut Kusriyanto dalam Mangkunegara (2005: 9) adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu (lazimnya per jam).

Robbins (2007:7), Kinerja berasal dari pengertian *performance*, tetapi ada juga yang mengartikan *performance* sebagai hasil kerja ataupun prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja itu sendiri mempunyai pengertian yang sangat luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang

dicapai dari pekerjaan tersebut atau tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Kinerja sangatlah bermanfaat bagi perusahaan untuk menilai karyawan, apakah karyawan melaksanakan tugas dengan baik yang telah menjadi tanggung jawabnya. Atau sebaliknya, karyawan yang tidak melaksanakan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Dengan begitu dapat disimpulkan kinerja adalah kumpulan hasil yang dicapai karyawan untuk pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta.

## **2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja**

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, menurut Prawirosentoso (2008:427), kinerja seseorang dan produktivitas kerja ditentukan oleh 4 (empat) faktor utama berikut ini:

### **1) Efektifitas dan efisiensi**

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

### **2) Otoritas (wewenang)**

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seseorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan tidak boleh dalam organisasi tersebut.

### 3) Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia kerja.

### 4) Inisiatif

Berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Kinerja yang baik berasal dari keinginan yang tinggi dari karyawan untuk mengerjakan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya, sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dan ditunjang dengan lingkungan dan karakteristik individu yang baik pula. Atkinson dalam Wibowo (2007:99), “mengidentifikasi bahwa kinerja merupakan merupakan fungsi motivasi dan kemampuan, adapun model persamaan kinerjanya  $=f(\text{motivasi dan kemampuan})$ ”. Dapat disimpulkan bahwan ada tiga faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu lingkungan kerja, karakteristik individu, dan motivasi karyawan.

## 3. Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja merupakan dasar indikator variabel kinerja dalam penelitian ini. Menurut Mulyadi (2008:415) pengukuran kinerja adalah penentuan secara periodik efektifitas operasional atau organisasi, bagian organisasi dan karyawan berdasarkan sasaran, standar, dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Kemudian menurut Bernadian dalam Risma (2003:9) mengajukan enam kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu:

### 1. *Quality*

Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.



## 2. *Quantity*

Merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah per unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

## 3. *Timelines*

Merupakan tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.

Dapat disimpulkan dari pendapat di atas bahwan pengukuran kinerja sangatlah bermanfaat bagi perusahaan. Hal ini dikarenakan dengan adanya pengukuran kinerja, maka akan diketahui apakah hasil kerja yang telah didapatkan sesuai dengan target yang diharapkan ataukah sebaliknya. Pengukuran kinerja dilakukan pada setiap individu yang ada atau bekerja di perusahaan sesuai standart yang telah ditetapkan.

## **E. Hubungan Antar Variabel**

### 1. Hubungan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepada karyawan. Nitisemito (2005) lebih lanjut menjelaskan bahwa keadaan lingkungan kerja fisik sangat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugasnya, seperti temperatur, kelembaban, polusi, udara, ventilasi, penerangan, kebisingan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat kelengkapan kerja. Dengan demikian kondisi dari lingkungan kerja fisik akan berpengaruh terhadap kinerja para karyawan. Jika lingkungan kerja yang berada di PT. POS Indonesia Lumajang dapat terkondisi dengan baik, maka kinerja dari para karyawan akan semakin meningkat.



**H1 : Diduga ada pengaruh yang signifikan variabel lingkungan kerja fisik (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y)**

**2. Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja**

Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang hanya dapat dirasakan oleh perasaan, tidak dapat terlihat secara langsung oleh manusia, namun dapat dirasakan keberadaannya. Menurut Nitisemito (2000: 171) faktor-faktor yang dapat diukur di lingkungan kerja non fisik adalah struktur tugas, desain pekerjaan, dan pola kepemimpinan. Dengan lingkungan kerja yang baik maka dapat meminimalisir konflik yang terjadi antara atasan dan bawahan.

Lingkungan kerja non fisik menjadi tanggung jawab pimpinan yang dapat dikendalikan dengan menciptakan *human relations* yang sebaik-baiknya . oleh nkarena itu, untuk mengendalikan lingkungan kerja non fisik tersebut dapat ditata dengan menciptakan *human relations* yang baik antar sesama karyawan . Selain itu, pimpinan dapat menyediakan pelayanan kepada karyawan sehingga karyawan karyawan dapat menjalani komunikasi yang baik dengan atasan dan akan dapat berdampak baik pada kinerja karyawan.

**H2 : Diduga ada pengaruh yang signifikan variabel lingkungan kerja non fisik (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y)**

**3. Hubungan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan**

Karakteristik individu adalah suatu sikap, minat dan kemampuan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa manusia merupakan motor penggerak dari sumber daya yang ada dalam aktivitas perusahaan. Karakteristik Individu merupakan perbedaan individual nantinya akan terbawa kedalam dunia kerja dimana seorang

individu berbeda. Sujak (2010:249-250) mengemukakan bahwa: "karakteristik individu yang berbeda-beda meliputi kebutuhannya, nilai, sikap, dan minat. Orang-orang yang berbeda dalam karakteristik ini, dan oleh karenanya kinerja mereka akan berbeda.

**H3 : Diduga ada pengaruh yang signifikan variabel karakteristik individu karyawan (X<sub>3</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y)**

4. Hubungan Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja

Untuk meningkatkan lingkungan kerja fisik perusahaan harus mengetahui faktor-faktor apa saja mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Assuari (2009:54) faktor-faktor dari lingkungan kerja fisik adalah penerangan, warna, udara, dan suara ribut/bunyi gaduh. Lingkungan kerja fisik yang baik dapat mempengaruhi kinerja karyawan, selain itu hubungan lingkungan kerja non fisik juga harus diperhatikan agar komunikasi antara atasan dengan bawahan terjalin dengan baik.

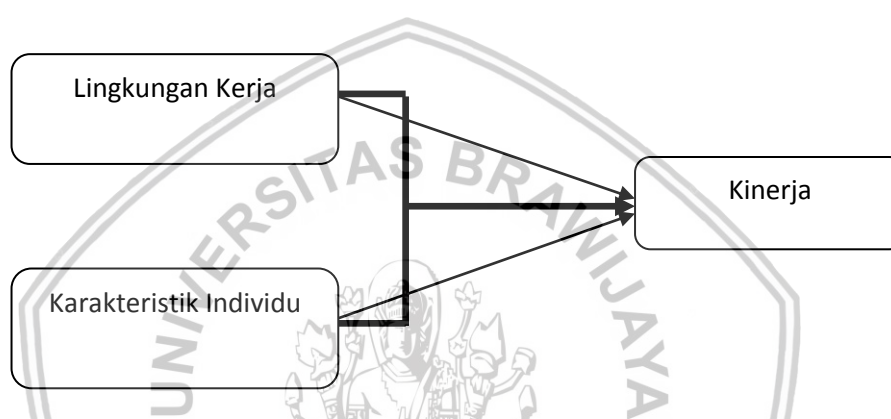
Menurut Rana *et al.* (2014:258) merupakan suatu konsep yang penting dalam organisasi dan memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan. Secara umum, jika kinerja karyawan terus berkembang dalam diri karyawan, maka karyawan tersebut tidak hanya akan berkomitmen terhadap tugas dan peran yang sudah ditentukan, melainkan juga membentuk suatu perilaku positif melebihi tugas dan perannya di tempat kerja. Berdasarkan keterkaitan antara lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan karakteristik individu terhadap terdapat hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**H4 : Diduga ada pengaruh yang signifikan variabel lingkungan kerja fisik (X<sub>1</sub>), lingkungan kerja non fisik (X<sub>2</sub>), dan karakteristik individu karyawan (X<sub>3</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y)**

## F. Model Konsep Dan Model Hipotesis

### 1. Model konsep

Konsep menurut Cooper (2006:41) adalah kumpulan makna atau karakteristik yang diterima secara umum dan berhubungan dengan kejadian, obyek, kondisi, situasi dan perilaku tertentu. Maka penelitian ini digambarkan dalam suatu model konsep seperti ditunjukkan pada gambar berikut :

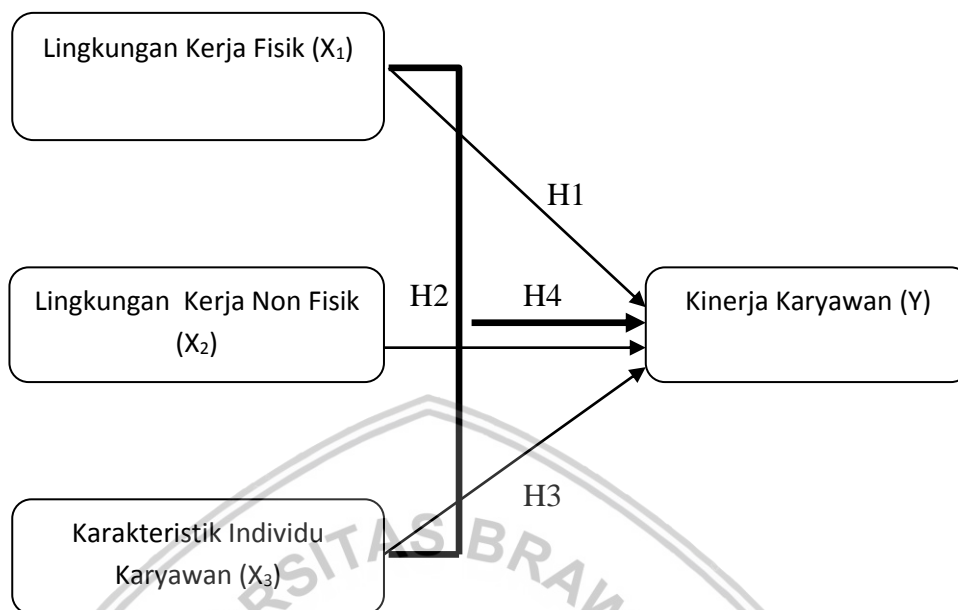


**Gambar 2.2**  
**Model Konsep**

Sumber : Kajian Teoritis, 2017

### 2. Model Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Menurut Kuncoro (2003:47), “hipotesis adalah suatu penjelasan sementara tentang perilaku, fenomena, atau keadaan tertentu yang telah terjadi atau akan terjadi.



**Gambar 2.3**  
**Model Hipotesis**

Sumber : Kajian Teoritis, 2017

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>1</sub>), Lingkungan Kerja non Fisik (X<sub>2</sub>), Karakteristik Individu (X<sub>3</sub>), sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan (Y). Variabel Bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat. Sedangkan variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis pada penelitian ii adalah :

- H1 : Diduga ada pengaruh yang signifikan variabel lingkungan kerja fisik (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y)
- H2 : Diduga ada pengaruh yang signifikan variabel lingkungan kerja non fisik (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y)

- c) H3 : Diduga ada pengaruh yang signifikan variabel karakteristik individu karyawan ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan (Y)
- d) H4 : Diduga ada pengaruh yang signifikan variabel lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ), lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ), dan karakteristik individu karyawan ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan (Y)



### BAB III

#### METODE PENELITIAN

##### A. Jenis penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (*explanatory reseach*), penelitian eksplanatori menurut Supranto dalam Ruslan (2010:14), “kegiatan pengumpulan data sedemikian rupa sehingga memungkinkan untuk memperoleh suatu kesimpulan seacara tepat, terutama mengenai kebenaran suatu hipotesis yang mencangkup hubungan sebab akibat tersebut”. Sugiyono (2012:7), Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pendapat lain mengenai penelitian kuantitati menurut Arikunto (2010:27), “menyatakan bahwa penelitian kuantitatif dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data, serta penampilan dari hasil.

##### B. Lokasi penelitian

Penelitian skripsi ini akan dilaksanakan di PT. POS Indonesia, Lumajang. Lokasi ini dipilih karena mudah dijangkau oleh peneliti untuk menuju tempat penelitian, selain itu berdasarkan pertimbangan bahwa di lokasi tersebut memiliki peluang terjadinya lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. PT. POS Indonesia, Lumajang adalah Jl. Dr. Sutomo No.19, Lumajang 67300, Jawa Timur -Indonesia, Telp. +62 334 881103

### **C. Populasi dan Sampel**

#### **1. Populasi**

Menurut Sugiyono dalam Ruslan (2010:133), “populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas, obyek/subjek yang mempunyai kuantitas & karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Pengertian lain menurut Arikunto (2010:173), “populasi merupakan keseluruhan subjek perhatian penelitian. Berdasarkan pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa, populasi merupakan semua subjek atau objek yang akan dijadikan suatu penelitian. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT. POS Indonesia Lumajang dengan jumlah karyawan adalah 56 orang.

#### **2. Sampel**

Menurut Sugiyono (2008:81) Sampel adalah bagian dan jumlah karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. “Apabila objek atau subjek yang diteliti kurang dari 100, lebih baik diambil keseluruhan sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi”. (Arikunto, 2013:134). “Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila seluruh populasi dijadikan sampel” (Sugiyono, 2008:85). Dengan demikian, sampel yang diambil. Dalam penelitian ini berjumlah 56 orang, yaitu terdiri dari seluruh karyawan tetap pada PT. POS Indonesia Lumajang.

### **D. Konsep, Variabel, dan Pengukuran**

#### **1. Konsep**

Menurut Kountur (2004:88). “konsep merupakan pengertian abstrak yang digunakan pada ilmuwan sebagai komponen dalam membangun proporsi dan



teori”. Pendapat lain mengenai konsep menurut Singarimbun dan Effendi (2008:34), “merupakan abstraksi dari sekelompok gejala dan memungkinkan untuk membuat generalisasi dari gejala-gejala yang mempunyai ciri-ciri khusus dan diberi nama tertentu”. Dari judul penelitian ini dapat diketahui bahwa ada tiga (3) konsep yang terkandung didalamnya, yaitu :

a. Konsep Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan sebagai tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya, lingkungan kerja ini dibedakan menjadi dua (2), yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

b. Konsep Karakteristik Individu

Karakteristik individu merupakan karakteristik yang dimiliki individu sejak lahir, dan keseluruhan sikap, minat, nilai, dan kebutuhan yang terdapat pada diri masing-masing individu

c. Konsep Kinerja

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dikerjakan oleh karyawan sebagai tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan guna menentukan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya secara optimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

## 2. Variabel

Arikonto (2010:161), “mengartikan variabel sebagai objek penelitian, atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian”. Pengertian lain mengenai variabel menurut Kountur (2004:88), “variabel adalah bentuk yang dapat diukur

dari konsep”. Jadi dapat dikatakan bahwa, variabel adalah konsep yang dapat diukur.

a. Variabel bebas

Variabel bebas dari penelitian ini adalah Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ ) Dan Karakteristik Individu Karyawan ( $X_3$ )

b. Variabel terikat

Variabel terikat dari penelitian ini hanya satu yaitu Kinerja Karyawan (Y)

c. Definisi Operasional

Menurut Kountur (2004:65), “definisi operasional merupakan suatu definisi yang memberikan penjelasan atas suatu variabel dalam bentuk yang dapat diukur”. Definisi operasional dalam penelitian ini dijabarkan sebagai berikut :

a. Variabel Bebas

“Variabel bebas (X) adalah variabel yang menyebabkan perubahan pada variabel terikat” (Kountur, 2004:56). Variabel bebas yang terdiri dari lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ), lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ), dan karakteristik individu karyawan ( $X_3$ ), dalam penelitian ini antara lain :

1) Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ )

Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang berbentuk fisik yang ada ditempat kerja yang meliputi penerangan, ruangan, warna, udara dan suara. Adapun indikator dan item dari penelitian ini adalah :

1. Ruangan

- a) Tata letak ruang.
- b) Tata letak perabot

## 2. Penerangan

- a) Pemerataan distribusi cahaya.
- b) Penggunaan lampu-lampu

## 3. Warna

- a) Ketepatan dalam memilih warna.
- b) Keterpaduan dalam kombinasi warna.

## 4. Udara

- a) Kelancaran sirkulasi udara
- b) Berfungsinya sirkulasi udara

## 5. Suara

- a) Peralatan kerja menimbulkan suara bising
- b) Adanya peredam suara

## 2) Lingkungan Kerja Non Fisik (X<sub>2</sub>)

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Menurut Nitisemito (2000: 171) "Lingkungan kerja non fisik adalah kondisi lain dari lingkungan kerja fisik yang terkait dengan meliputi struktur tugas, desain pekerjaan dan hubungan karyawan atasan serta sesama karyawan atau rekan kerja". Berikut indikator dan item-itemnya meliputi sebagai berikut :

### 1. Struktur Tugas

- a) Pembagian tugas kepada karyawan
- b) Pelaksanaan wewenang

## 2. Desain Pekerjaan

- a) Terdapat mekanisme atau petunjuk dalam melaksanakan tugas
- b) Kesempatan untuk karyawan berkonsultasi kepada atasan

## 3. Pola kepemimpinan

- a) Jalinan komunikasi antara atasan dan bawahan
- b) Memperlihatkan kepercayaan kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

## 3) Karakteristik Individu Karyawan ( $X_3$ )

Menurut Rahman (2013:77), “Karakteristik individu karyawan mencakup sifat-sifat karyawan yang berupa kemampuan dan keterampilan serta karakteristik psikologis yang terdiri sikap, minat, nilai dan kebutuhan”.

### 1. Sikap

- a. Kesiediaan untuk menerima masukan atau kritikan dari orang lain
- b. Kesesuaian pelaksanaan kerja dengan kemampuan yang dimiliki

### 2. Minat

- a. Kecenderungan karyawan terhadap pekerjaan yang menghasilkan penghargaan bagi orang lain
- b. Kecenderungan karyawan terhadap pekerjaan yang bersifat rutin

### 3. Nilai

- a. Berkata jujur dalam lingkungan kerja
- b. Tanggung jawab karyawan dalam hal pekerjaan

### 4. Kebutuhan

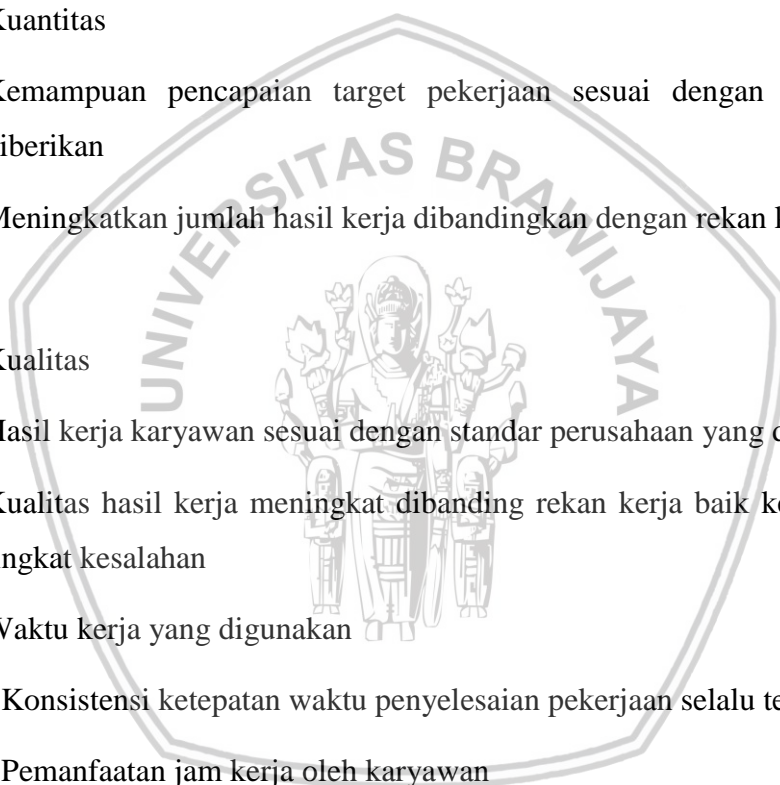
- a. Kebutuhan terhadap upah yang sesuai

- b. Kebutuhan terhadap lingkungan kerja yang aman dan menyenangkan

**b. Variabel Terikat**

Variabel terikat (Y) merupakan perubahan yang terjadi karena dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel terikat ini adalah kinerja karyawan (Y) dapat diukur dengan indikator sebagai berikut :

1. Kuantitas
  - a) Kemampuan pencapaian target pekerjaan sesuai dengan beban yang diberikan
  - b) Meningkatkan jumlah hasil kerja dibandingkan dengan rekan kerja
2. Kualitas
  - a) Hasil kerja karyawan sesuai dengan standar perusahaan yang ditetapkan
  - b) Kualitas hasil kerja meningkat dibanding rekan kerja baik ketelitian atau tingkat kesalahan
3. Waktu kerja yang digunakan
  - a) Konsistensi ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan selalu terjaga
  - b) Pemanfaatan jam kerja oleh karyawan



**Tabel 3.1**

**Konsep, variabel, indikator, dan item**

<b>Konsep</b>	<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Item</b>	<b>Sumber</b>
Lingkungan Kerja	Lingkungan Kerja Fisik (X <sub>1</sub> )	1. Ruangan	a. Tata letak ruangan	Nitisemito (2000:184)
			b. Tata letak perabot	
		2. Penerangan	a. Pemerataan distribusi cahaya	
			b. Penggunaan lampu-lampu	
		3. Warna	a. Ketepatan dalam memilih warna	
			b. Keterpaduan dalam kombinasi warna	
		4. Udara	a. Kelancaran sirkulasi udara	
			b. Berfungsinya ventilasi udara	
		5. Suara	a. Peralatan kerja menimbulkan suara bising	
			b. Adanya peredam suara	
	Lingkungan Kerja Non Fisik (X <sub>2</sub> )	1. Struktur Tugas	a. Pembagian tugas kepada karyawan	Sedarmayanti (2009:31)
			b. Pelaksanaan wewenang	
		2. Desain Pekerjaan	a. Terdapat mekanisme atau petunjuk dalam melaksanakan tugas	
			b. Kesempatan untuk karyawan berkonsultasi kepada atasan	
		3. Pola Kepemimpinan	a. Jalinan komunikasi antara atasan dan bawahan	
			b. Memperlihatkan kepercayaan	

Konsep	Variabel	Indikator	Item	Sumber
			kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan	
Karakteristik	Karakteristik Individu Karyawan (X <sub>3</sub> )	1. Sikap	a. Kesiediaan untuk menerima masukan atau kritikan dari orang lain	Sujak, (1990:249-250)
			b. Kesiesuaian pelaksanaan kerja dengan kemampuan yang dimiliki	
		2. Minat	a. Kecenderungan karyawan terhadap pekerjaan yang menghasilkan penghargaan bagi orang lain	
			b. Kecenderungan karyawan terhadap pekerjaan yang bersifat rutin	
		3. Nilai	a) Berkata jujur dalam lingkungan kerja	
			b) Tanggung jawab karyawan dalam hal pekerjaan	
		4. Kebutuhan	a) Kebutuhan terhadap upah yang sesuai	
			b) Kebutuhan terhadap lingkungan kerja yang aman	



Konsep	Variabel	Indikator	Item	Sumber
			dan menyenangkan	
Kinerja (Y)	Kinerja Karyawan (Y)	1. Kuantitas	a) Kemampuan pencapaian target pekerjaan sesuai dengan beban yang diberikan	Bernadian, (2013:77)
			b) Meningkatkan jumlah hasil kerja dibandingkan dengan waktu sebelumnya	
		2. Kualitas	a) Hasil kerja karyawan sesuai dengan standar perusahaan yang ditetapkan	
			b) Kualitas hasil kerja meningkat dibanding waktu lalu	
		3. Waktu kerja yang digunakan	1. Konsistensi ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan selalu terjaga	
			2. Pemanfaatan jam kerja oleh karyawan	

### 3. Skala Pengukuran

Menurut Ruslan (2010:198), “skala likert merupakan skala yang populer di kalangan peneliti, karena penerapannya mudah dan sederhana dalam penafsiran”.

Pada skala likert umumnya menggunakan lima (5) angka penilaian, berikut ini

merupakan contoh jawaban dan skor yang diberikan untuk setiap item pertanyaan seperti terlihat pada tabel 3 :

**Tabel 3.2**  
**Penentuan skor jawaban responden**

No	Jawaban Responden	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-Ragu (R)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Ruslan (2010 :198)

## **E. Pengujian Instrumen**

### **1. Uji Validitas**

Menurut Arikunto (2010:211), “Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen”. Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan serta dapat mengungkapkan data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran variabel yang dimaksud. Menurut Arikunto (2010:160), “ Uji validitas dapat dihitung dengan rumus korelasi *product moment* sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2][n\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  = koefisien korelasi variabel bebas dan variabel terikat

$x$  = pertanyaan/item

$y$  = total variabel

$n$  = banyaknya sampel

Harga  $r_{xy}$  menunjukkan indeks korelasi antara dua variabel yang dikorelasikan. Setiap nilai korelasi mengandung tiga makna yaitu :

- a. Ada tidaknya korelasi, ditunjukkan oleh besarnya angka yang terdapat dibelakang koma.
- b. Arah korelasi, yaitu arah yang menunjukkan kesejajaran antara nilai variabel X dengan nilai variabel Y
- c. Besarnya korelasi, yaitu besarnya angka yang menunjukkan kuat dan tidaknya, atau mantap tidaknya kesejajaran antara dua variabel yang diukur korelasi.

Bila nilai koefisien korelasi ( $r$ ) lebih besar atau sama dengan 0,3 maka instrumen dinyatakan valid. Tetapi jika koefisien korelasi ( $r$ ) lebih kecil dari 0,3 maka instrumen dinyatakan tidak valid (Sugiyono, 2012). Pengujian validitas dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan masing-masing faktor atau variabel dengan total faktor atau variabel tersebut dengan menggunakan korelasi ( $r$ ) product moment.

Kriteria pengujian untuk menerima atau menolak hipotesis adanya pernyataan yang valid atau tidak dapat dilakukan dengan :

$H_0 : r = 0$ , tidak terdapat data yang valid pada tingkat Kesalahan ( $\alpha$ ) 5%.

$H_1 : r \neq 0$ , terdapat data yang valid pada tingkat Kesalahan ( $\alpha$ ) 5%.

Hipotesa nol ( $H_0$ ) diterima apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , demikian sebaliknya hipotesa alternatif ( $H_1$ ) diterima apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

Pengujian validitas yang dilakukan dengan melalui program SPSS ver. 20.0 dengan menggunakan korelasi product moment menghasilkan nilai masing-masing item pernyataan dengan skor item pernyataan secara keseluruhan dan untuk lebih jelasnya disajikan dalam tabel sebagai berikut :

**Tabel 3.3**  
**Hasil Uji Validitas Variabel**

Variabel	Item	r Hitung	Sig.	r Tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X <sub>1</sub> )	X1.1	0,615	0,000	0.3	Valid
	X1.2	0,672	0,000	0.3	Valid
	X1.3	0,537	0,000	0.3	Valid
	X1.4	0,638	0,000	0.3	Valid
	X1.5	0,543	0,000	0.3	Valid
	X1.6	0,525	0,000	0.3	Valid
	X1.7	0,639	0,000	0.3	Valid
	X1.8	0,675	0,000	0.3	Valid
	X1.9	0,626	0,000	0.3	Valid
	X1.10	0,770	0,000	0.3	Valid
Lingkungan Kerja Non Fisik (X <sub>2</sub> )	X2.1	0,714	0,000	0.3	Valid
	X2.2	0,699	0,000	0.3	Valid
	X2.3	0,473	0,000	0.3	Valid
	X2.4	0,601	0,000	0.3	Valid
	X2.5	0,803	0,000	0.3	Valid

	X2.6	0,665	0,000	0.3	Valid
Karakteristik Individu Karyawan ( $X_3$ )	X3.1	0,666	0,000	0.3	Valid
	X3.2	0,730	0,000	0.3	Valid
	X3.3	0,539	0,000	0.3	Valid
	X3.4	0,673	0,000	0.3	Valid
	X3.5	0,588	0,000	0.3	Valid
	X3.6	0,622	0,000	0.3	Valid
	X3.7	0,734	0,000	0.3	Valid
	X3.8	0,605	0,000	0.3	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,734	0,000	0.3	Valid
	Y2	0,489	0,000	0.3	Valid
	Y3	0,839	0,000	0.3	Valid
	Y4	0,734	0,000	0.3	Valid
	Y5	0,662	0,000	0.3	Valid
	Y6	0,826	0,000	0.3	Valid

Sumber: Data Primer Diolah 2018

Dari Tabel 3.3 di atas dapat dilihat bahwa nilai sig. r item pertanyaan lebih kecil dari 0.05 ( $\alpha = 0.05$ ) yang berarti tiap-tiap item variabel adalah valid, sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian

## 2. Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2010:221), “reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik”. Untuk mengetahui suatu alat ukur reliabel atau tidak dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan *Alpha Cronbach* dengan rumus sebagai berikut :

$$\alpha = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

$r_{11}$  = reliabilitas instrumen

$k$  = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$  = jumlah varians butir

$\sigma_t^2$  = varians total

Menurut Arikunto (2010:171) dinyatakan bahwa :

Untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya merupakan rentangan antara beberapa nilai misalnya : 0-10 atau 0-100 atau berbentuk skala 1-3, 1-5, atau 1-7, dan seterusnya, digunakan rumus *alpha*, misalnya angket atau soal berbentuk pertanyaan. Pendekatan *Alpha* ini digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 dan 0, misalnya kuesioner atau soal bentuk uraian. Sedangkan ketentuan pengujian reliabilitas dengan metode *Alpha Cronbach* adalah dengan membandingkan koefisien *alpha* ( $\alpha$ ) dengan 0,6. Jika koefisien *alpha* ( $r$  hitung)  $> 0,6$ , maka item tersebut reliabel, sedangkan jika koefisien *alpha* ( $r$  hitung)  $< 0,6$  maka item tidak reliabel.

**Tabel 3.4**

**Uji Reliabilitas Variabel**

No.	Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
1	Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0,823	Reliabel
2	Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	0,748	Reliabel
3	Karakteristik Individu Karyawan (X3)	0,799	Reliabel
5	Kinerja Karyawan (Y)	0,813	Reliabel

Sumber: Data primer diolah 2018

Dari Tabel 3.4 diketahui bahwa nilai dari alpha cronbach untuk semua variabel lebih besar dari 0,6. Dari ketentuan yang telah disebutkan sebelumnya maka semua variabel yang digunakan untuk penelitian sudah reliabel

### 3. Pengumpulan Data

#### a. Jenis Data

Penelitian ini mempunyai dua jenis data yaitu data primer dan data sekunder, berikut penjelasannya :

##### a. Data Primer

“Data primer (*primary data*) adalah data yang didimpun secara langsung dari sumbernya dan diolah sendiri oleh lembaga bersangkutan untuk dimanfaatkan” (Ruslan, 2010:138). Pada penelitian ini data primer diperoleh langsung dari lokasi penelitian yaitu melalui penyebaran kuesioner kepada responden dengan pihak-pihak yang terkait.

##### b. Data Sekunder

Menurut Ruslan (2010:138), “Data sekunder (*secondary data*), adalah data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (dihasilkan pihak lain) atau digunakan oleh lembaga lainnya yang bukan merupakan pengolahannya, tetapi dapat dimanfaatkan dalam suatu penelitian tertentu.



### **b. Metode Pengumpulan Data**

Berdasarkan caranya, dikenal beberapa cara pengumpulan data yaitu sebagai berikut :

#### **a. Kuesioner**

Kuesioner dipakai sebagai alat utama dalam pengumpulan data. Menurut Arikunto (2010:194), “kuesioner merupakan sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui”. Penyebaran kuesioner disini langsung kepada responden yaitu beberapa karyawan PT. POS Indonesia, Lumajang.

#### **b. Dokumentasi**

Dokumentasi merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara melihat dan mencatat dokumen-dokumen perusahaan yang berkaitan dengan penelitian serta literatur yang relevan untuk menunjang penelitian ini.

### **4. Instrumen Penelitian**

“Instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap, dan sistematis sehingga lebih mudah diolah” (Arikunto, 2010:2013). Metode pengumpulan data yang diharapkan dalam penelitian ini adalah :

a. Pedoman Kuesioner

Berupa daftar pertanyaan tertulis dengan alternatif jawaban yang telah disiapkan dan disusun secara terstruktur berdasarkan konsep-konsep yang dioperasikan mengenai lingkungan kerja, karakteristik individu, dan kinerja karyawan. Hasil jawaban tersebut nantinya akan digunakan untuk menganalisa pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja pada karyawan PT POS Indonesia, Lumajang.

b. Pedoman Dokumentasi

Metode pengumpulan data dengan melakukan pencatatan dokumen-dokumen perusahaan tentang informasi yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, misalnya mengenai sejarah PT POS Indonesia, Lumajang.

## **G. Metode Analisis Data**

### **1. Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif bertujuan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan data yang diperoleh seperti lokasi penelitian, data responden yang diteliti, beserta distribusi item dari masing-masing variabelnya yang ditabulasikan dalam bentuk tabel yang kemudian dibahas secara deskriptif. Tolak ukur dari pendeskripsian ini adalah dengan tabel yang berisikan angka maupun persentase

### **2. Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik merupakan persyaratan yang harus dipenuhi dalam analisis regresi linier berganda. Terdapat tiga macam uji asumsi klasik yang

meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Dibawah ini akan dijelaskan dari macam-macam uji asumsi klasik sebagai berikut :

#### **a. Uji normalitas**

Uji normalitas adalah pengujian untuk mengetahui data setiap variable bebas dan variabel terikat yang akan dianalisis berdistribusi normal atau tidak. Penggunaan uji normalitas dikarenakan pada analisis statistic parametrik, asumsi yang harus dimiliki oleh data adalah data tersebut harus terdistribusi secara normal. Santoso (2005:31), mengatakan “maksud dari data terdistribusi secara normal adalah bahwa data akan mengikuti bentuk distribusi normal”.

Menurut Ghazali (2009:110-112) dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas sebagai berikut :

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

#### **b. Uji Multikolinearistas**

Uji Multikolinearistas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui bahwa tidak terjadi hubungan yang sangat kuat atau tidak terjadi hubungan linier yang sempurna, dengan kata lain dapat dikatakan bahwa antar variabel bebas tidak

saling berkaitan. Menurut Ghazali (2009:115),” model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi diantara variabel bebas”. Adanya uji multikolinearitas dapat dilihat dari *tolerance value* atau nilai *variance inflation factor* (VIF). Variabel dikatakan mempunyai masalah multikolinearitas apabila nilai *tolerance* lebih kecil dari 0,1 atau mendekati 1 dan jika nilai VIF lebih besar dari 10 ( $VIF > 10$ ) maka terdapat gejala multikolinearitas yang tinggi (Sanusi, 2011:136)

### c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas adalah pengujian yang digunakan untuk menguji dalam model regresi apabila terjadi ketidaksamaan varian dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain berbeda. Salah satu metode yang digunakan untuk menguji ada tidaknya heterokedastisitas akan mengakibatkan penaksiran koefisien-koefisien regresi menjadi tidak efisien. Menurut Ghazali (2009:105), pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pengujian heterokedastisitas dilakukan dengan mengamati grafik scatter plot pada output SPSS. Ketentuan dari uji heterokedastisitas adalah sebagai berikut :

- 1) Jika titik-titiknya membentuk pola tertentu yang teratur maka diindikasikan terdapat masalah heterokedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titiknya menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka hasilnya tidak terdapat masalah heterokedastisitas.

### 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini dalam rangka menguji hipotesis dibuktikan dengan pendekatan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda pada dasarnya dapat digunakan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan yaitu : Uji F dan Uji t yang menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat menguji pengaruh variabel bebas secara sendiri-sendiri. Analisis linier berganda dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua (Hasan, 2006:74), menjelaskan persamaan garis regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = variabel terikat (kinerja karyawan)

a = konstanta

$b_1 b_2 b_3$  = koefisien regresi parsial

$X_1 X_2 X_3$  = variabel bebas (lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik dan karakteristik individu karyawan )

e = standart eror

### 4. Uji Hipotesis

#### a. Uji t

Riduwan dan Kuncoro (2008:117) menyatakan bahwa, “Pengujian hipotesis bertujuan untuk menguji apakah hipotesis yang telah dilakukan pada penelitian ini diterima atau tidak. Hipotesis penelitian yang akan diuji dirumuskan menjadi hipotesis statistik berikut”.

$$H_a : \rho_{yx_1} > 0$$

$$H_0 : \rho_{yx_1} = 0$$

Rumus uji t yang dihitung dengan rumus (Schumacker & Lomax, dalam Riduwan dan Kuncoro, 2008:117-118) :

$$t_k = \frac{\rho_k}{se_{\rho_k}} (dk = n - k - 1)$$

Keterangan :

Statistik  $se_{\rho_{x_1}}$  diperoleh dari hasil komputasi pada SPSS untuk nilai  $r^2$  lisis regresi setelah data ordinal ditransformasikan ke interval. Selanjutnya untuk mengetahui signifikan analisis jalur bandingkan antara nilai probabilitas 0,05 dengan nilai probabilitas *Sig* dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

1. Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas *Sig* atau  $[0,05 \leq Sig]$ , maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak, artinya tidak signifikan.
2. Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas *Sig* atau  $[0,05 \geq Sig]$ , maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, artinya signifikan.

#### b. Uji F

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan yang positif dan signifikan antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat secara

simultan. Menurut Hasan (2006:107) rumus yang digunakan dalam uji F ini adalah :

$$F = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan :

F = pendekatan distribusi probabilitas

R<sup>2</sup> = koefisien determinasi

k = jumlah variabel bebas

n = jumlah sampel

Kriteria terhadap pengambilan keputusan uji F dengan membandingkan tingkat signifikan F dan *alpha* 0,05 (5%). Jika signifikan F kurang dari *alpha* 0,05 maka secara simultan variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat dan sebaliknya jika signifikan F lebih besar dari *alpha* 0,05 maka secara simultan variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap signifikan terhadap variabel terikat. Maka dapat disimpulkan apabila H3 diterima, artinya bahwa variabel bebas (lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Sedangkan apabila H3 ditolak, artinya bahwa variabel bebas (lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik) secara simultan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karya wan (Y).



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Perusahaan

##### 1. Sejarah PT. POS Indonesia

Berawal dari gagasan, kemudian berkembang seiring kebutuhan, gagasan untuk memperlancar arus surat menyurat selama era kolonial Belanda telah diwujudkan oleh Gubernur Jenderal G. W. Baron dengan mendirikan kantor pos yang pertama di Batavia pada tanggal 26 Agustus 1946. Peranan kantor pos semakin penting dan berkembang setelah penemuan teknologi telegram dan telepon, sehingga dibentuk Jawatan Pos Telegram (Jawatan PTT) berdasarkan statlad nomor 395 tahun 1906.

Dengan dikeluarkannya Undang-Undang perusahaan negara Hindia Belanda (*Indische bedrijvewet* / IBF). Sejak tahun 1907 Jawatan Pos Telegram (Jawatan PTT) dipegang oleh departemen perusahaan-perusahaan pemerintah (Departement Van Government Bedrijvenment). Seiring datang tibanya Jepang yang mengambil ahli kekuasaan Belanda di Indonesia, Jawatan PTT Jawa dan Jawatan PTT Sulawesi. Jawatan PTT Republik Indonesia berdiri secara resmi pada tanggal 27 September 1945 setelah dilakukan pengambilan alih kantor pos PTT di Bandung oleh angkatan muda PTT (AMPTT) dari pemerintah militer Jepang. Dalam peristiwa ini gugur sekelompok pemuda anggota angkatan muda PTT sehingga pada tanggal tersebut menjadi tonggak awal berdirinya Jawatan PTT Republik Indonesia dan diperingati setiap tahunnya sebagai 36 bakti PTT,

yang kemudian menjadi hari bakti pariwisata, pos dan telekomunikasi (PARPOSTEL).

Pada tanggal 27 Desember 1949, Jawatan PTT mulai memusatkan perhatiannya pada pembangunan yang meliputi bidang kepegawaian, keuangan, perbaikan perlengkapan bangunan yang rusak dan pembangunan gedung yang baru. Pada tahun 1960 pemerintah mengadakan reorganisasi alat-alat produksi dan distribusi yang ditunjukkan kearah pelaksanaan pasal 33 UUD 1945. Untuk itu dikeluarkan UU No. 19 prp Tahun 1960. Berdasarkan UU tersebut semua perusahaan yang modal keseluruhannya merupakan kekayaan negara, baik yang terjadi karena pemisahan dari kekayaan negara maupun karena nasionalisasi, menjadi Perusahaan Negara (PN).

Dengan PP No. 240 Tahun 1961, dibentuklah perusahaan Negara Pos dan Telekomunikasi (PN POSTEL). Dengan PP No. 30 Tahun 1965, PN POSTEL dipecah menjadi dua perusahaan yaitu PN Pos dan Giro dan PN Telekomunikasi. Dengan dikeluarkannya UU No. 9 Tahun 1965 Status Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dikelompokkan menjadi tiga status yaitu: Perusahaan Jawatan (perjan), Perusahaan Umum (perum), dan Perusahaan Perseroan (persero).

Selanjutnya status PN Pos dan Giro diubah menjadi Perum Pos dan Giro berdasarkan PP No. 24 tahun 1978. Kemudian ditetapkan PP No. 3 Tahun 1983 yang mengatur tata cara pengawasan dan pembinaan Perjan, Perum, dan Persero untuk menyesuaikan diri dengan ketentuan baru tersebut PP No. 9 Tahun 1978

yang mengatur tentang Perum Pos dan Giro diganti dengan PP No. 24 Tahun 1984.

Dengan semakin meningkatnya permintaan masyarakat akan pelayanan jasa pos serta dalam rangka meningkatkan efisiensi dan efektivitas usaha penyelenggaraan jasa pos dan giro. Maka perum Pos dan Giro dirubah statusnya menjadi PT. Pos Indonesia (Persero) yang diatur melalui PP No. 5 Tahun 1995 tanggal 27 Febuari 1995.

Tentang pengalihan status Perum Pos dan Giro menjadi perusahaan Perseroan dengan nama PT. Pos Indonesia (Persero) yang secara resmi telah terdaftar dengan akta notaris Sutjipto., SH No. 107 tahun 1995 tanggal 20 Juni 1995.

## **2. Visi dan Misi PT. Pos Indonesia (Persero)**

### **a. Visi PT. Pos Indonesia (Persero)**

“Menjadi perusahaan pos yang berkemampuan memberikan solusi terbaik dan menjadi pilihan utama stakeholder domestik maupun global dalam mewujudkan pengembangan bisnis dengan pola kemitraan yang di dukung oleh sumber daya manusia yang unggul dan menjunjung tinggi nilai”.

### **b. Misi PT. Pos Indonesia (Persero)**

- ”Memberikan solusi terbaik bagi bisnis, pemerintah, dan individu melalui penyediaan sistem bisnis dan layanan komunikasi tulis,

logistik, transaksi keuangan, dan filateli berbasis jejaring terintegrasi, terpercaya dan kompetitif di pasar domestik dan global”.

- Serta keyakinan dasar yaitu Karyawan yang bertalenta, keunggulan layanan, nilai-nilai bagi pelanggan dan pertumbuhan kinerja keuangan 38 yang tinggi dan berkelanjutan. Dan dibarengi dengan nilai-nilai dasar berupa: regangkan tujuan, integritas, berfikir kesisteman, berani dan bertanggung jawab, dan penghargaan berbasis kinerja.

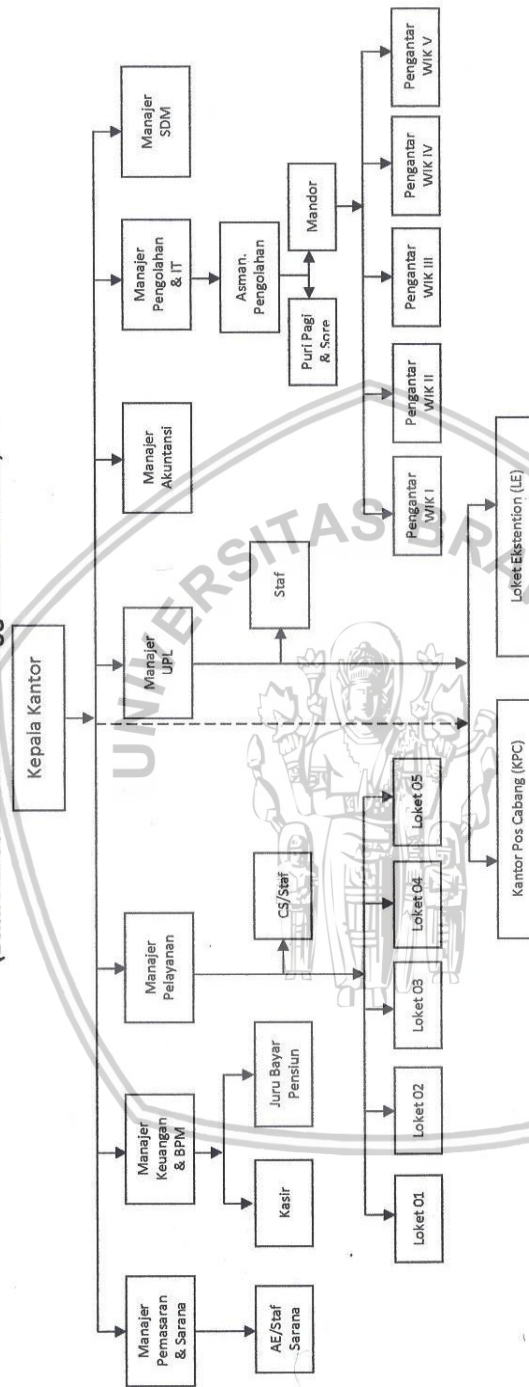
### 3. Lokasi Perusahaan

Letak yang strategis sangat menguntungkan bagi PT. Pos Indonesia (*Persero*) Lumajang, dimana PT. Pos Indonesia (*Persero*) dilalui oleh rute angkutan kota. Selain itu juga lokasi yang berada ditengah-tengah pusat kota yang mendukung sehingga PT. Pos Indonesia (*Persero*) mudah dicapai oleh kalangan masyarakat. Pos Indonesia merupakan sebuah badan usaha milik negara (BUMN) Indonesia yang bergerak di bidang layanan pos. Berlokasi Jalan JL. Dr.Sutomo, No. 19, Lumajang, Tompokersan, Kec. Lumajang, Kabupaten Lumajang, Jawa Timur 67316

### 4. Struktur Organisasi

Struktur organisasi yang mencerminkan garis komando dan wewenang dari tiap jabatan pada struktur organisasi, artinya terdapat pembagian tanggung jawab yang jelas diantara anggota organisasi, pada struktur organisasi yang baik tidak akan terjadi fungsi ganda pada suatu posisi struktural organisasi.

**BAGAN STRUKTUR ORGANISASI KANTOR POS LUMAJANG 67300**  
(Dmk KD 50/DIRUT/0714 Tanggal 08 Juli 2014)



**Keterangan:**

**Daftar KPC dan LE**

1. LE Sumbersuko 67351D1
2. KPC Sukodono 67352
3. KPC Gucialiti 67353
4. KPC Randuagung 67354
5. KPC Jatiroto 67355
6. KPC Klakah 67356
7. KPC Ranuyoso 67357
8. LE Kedungjajang 67358D1
9. KPC Rowokangkung 67359B1
10. KPC Senduro 67361
11. KPC Pasrujambe 67362B1
12. KPC Tempel 67371
13. KPC Pasirian 67372
14. KPC Candipuro 67373
15. KPC Pronojowo 67374
16. KPC Tempusari 67375
17. LE Tekung 67381D1
18. KPC Yosowilangun 67382
19. KPC Kunir 67383

Gambar 4.1  
Gambar bagan struktur organisai kantor POS Lumajang

## **5. Deskripsi Jabatan**

### **a. Kepala Kantor Pos**

Tugasnya adalah :

- 1) Bertanggung jawab atas kelancaran aktivitas perusahaan
- 2) Mengkoordinasi seluruh karyawan dan aktivitas perusahaan
- 3) Memotivasi para karyawan sesuai sasaran yang direncanakan
- 4) Menetapkan kebijaksanaan yang dilaksanakan dan ditetapkan oleh PT Pos Indonesia (Persero) yang berkedudukan di Bandung

### **b. Manajer Pemasaran & Sarana**

Tugasnya adalah :

- 1) Membuat rencana kunjungan pemasaran
- 2) Membuat kunjungan pemasaran sesuai jadwal yang telah dibuat dan diketahui oleh penanggung jawab serta ketua tim
- 3) Mencari prospek calon pelanggan yang baru dan tepat
- 4) Membuat laporan data hasil kunjungan
- 5) Memberikan informasi kepada publik yang memerlukan dan melayani publik dalam hal pengaduan mengenai semua urusan dinas di loket maupun pertanyaan dari lain kantor



**c. Manajer Keuangan &BPM**

Tugasnya adalah :

- 1) Menerima uang setoran dari kasir
- 2) Membuktikan pertanggung jawaban keuangan pada register penerima dan pengeluaran
- 3) Membuktikan pertanggungungan pada akhir bulan dan melaporkannya.

**d. Manajer Pelayanan**

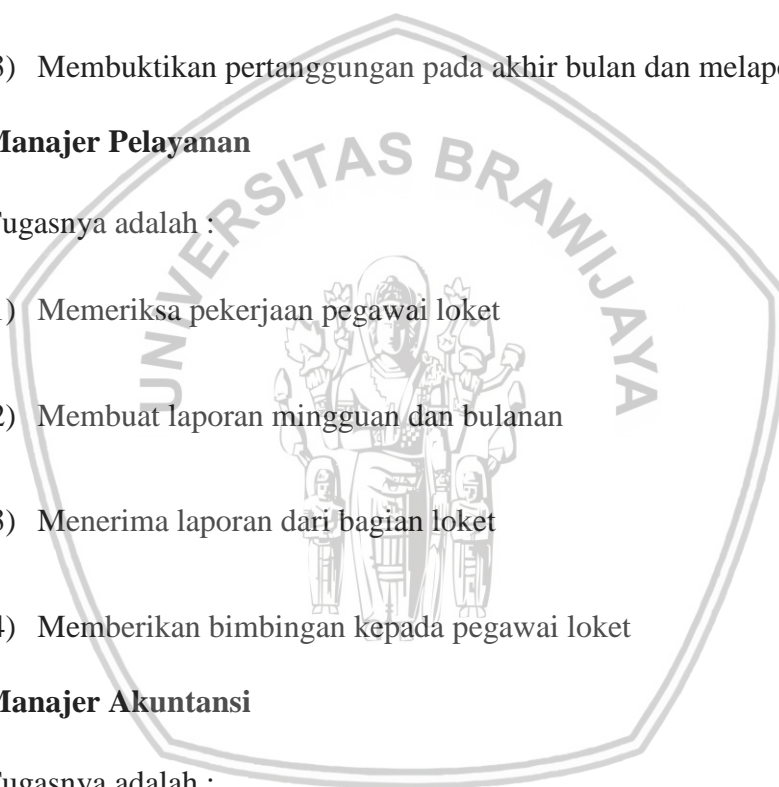
Tugasnya adalah :

- 1) Memeriksa pekerjaan pegawai loket
- 2) Membuat laporan mingguan dan bulanan
- 3) Menerima laporan dari bagian loket
- 4) Memberikan bimbingan kepada pegawai loket

**e. Manajer Akuntansi**

Tugasnya adalah :

- 1) Menerima kebenaran buku kas harian
- 2) Mengerjakan jurnal umum
- 3) Membuat laporan piutang surat pos, piutang pegawai, hutang atau titipan kepada negara, pendapatan diterima dimuka, dan hutang kepada pegawai.





**f. Manajer Pengolahan &IT**

Tugasnya adalah :

- 1) Mengerjakan serta bertanggung jawab dalam pengiriman dan penerimaan surat
- 2) Memberikan pekerjaan ekspedisi bagian koordinator pengantar surat atau bagian penerimaan
- 3) Membuat neraca pada akhir dinas harian
- 4) Melaksanakan pengawasan terhadap kiriman terlarang atau yang harus dikerjakan secara khusus.

**g. Manajer SDM**

Tugasnya adalah :

- 1) Mengkoordinasi dan mengawasi semua pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh urusan administrasi, urusan pegawai, dan urusan peralatan
- 2) Memeriksa pekerjaan Manajer Pengolahan Pos antara lain : neraca pengiriman dan penerimaan pos beserta buku bantunya
- 3) Membimbing para pegawai yang berada dibawahnya
- 4) Mengkoordinir pemeliharaan kebersihan, kerapian, dan keamanan kantor
- 5) Membuat laporan tentang kenaikan gaji berkala dan kenaikan pangkat.

## **6. Personalia**

### **a. Jumlah Karyawan**

Secara keseluruhan jumlah karyawan yang bekerja pada PT POS Lumajang berjumlah 56 orang. Karyawan tersebut terdiri dari karyawan tetap dan karyawan harian, adapun penjelasannya antara lain :

#### **1) Karyawan tetap**

Karyawan tetap merupakan karyawan bernomer induk T, karyawan tetap menerima gaji setiap bulan disamping mendapat tunjangan lain seperti kesehatan, transportasi, dan sebagainya. Adapun jumlah karyawan tetap adalah 43 orang

#### **2) Karyawan kontrak/harian**

Karyawan kontrak/harian merupakan karyawan bernomer induk T1, karyawan ini menerima gaji setiap bulan tetapi tidak sama dengan gaji karyawan tetap. Disamping mendapat tunjangan-tunjangan atau sumbangan perusahaan sesuai dengan prestasi kerja. Adapun jumlah karyawan kontrak adalah 13 orang.

### **b. Masa Kerja dan Prestasi Kerja**

Jabatan yang diduduki oleh masing-masing karyawan menentukan masa kerja karyawan tersebut. Setiap karyawan tetap bila telah mencapai usia 60 tahun berhak untuk mendapatkan pensiun yang disesuaikan dengan masa kerjanya

**c. Hari dan Waktu Kerja**

Setiap karyawan pada PT. POS Lumajang memiliki waktu kerja 11 jam perhari kecuali hari minggu 4 jam perhari. Jadwal kegiatan karyawan sebagai berikut :

- Senin – Sabtu : 07:30 – 18:00 WIB
- Minggu : 08:00 – 12:00 WIB

**d. Kesejahteraan Karyawan**

Karyawan PT. POS Lumajang memperoleh jaminan kesejahteraan berupa gaji serta komponennya dan juga hak serta fasilitasnya yang diperoleh sebagai karyawan PT. POS Lumajang, yaitu :

- 1) Gaji Pokok
- 2) Tunjangan Keluarga
- 3) Tunjangan Tetap
- 4) Uang Makan
- 5) Uang Transportasi
- 6) Tunjangan Hari Tua/Pensiunan
- 7) THR (Tunjangan Hari Raya)

**B. Gambaran umum responden**

Berdasarkan hasil yang telah didapat dengan menyebarkan kuesioner kepada responden, yaitu karyawan sebanyak 56 karyawan, maka dapat diketahui karakteristik responden yang meliputi usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan

terakhir, dan lama bekerja responden PT. POS Indonesia di Lumajang. Berikut akan dijabarkan masing-masing karakteristik responden.

### 1. Gambaran Responden Berdasarkan Usia

Distribusi jumlah responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.1 :

**Tabel 4.1**  
**Distribusi Usia Responden**

Usia	Jumlah	Persentase
21-25 Tahun	22	39,3%
26-30 Tahun	15	26,8%
31-35 Tahun	5	8,9%
36-40 Tahun	9	16,1%
41-45 Tahun	3	5,3%
46-50 Tahun	2	3,6%
<b>Total</b>	<b>56</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Primer Diolah 2018

Berdasarkan tabel 4.1, menunjukkan bahwa dari 56 responden, jumlah responden berusia 21-25 tahun sebanyak 22 orang (39,3%), responden berusia 26-30 tahun sebanyak 15 orang (26,8%). Responden berusia 31-35 tahun sebanyak 5 orang (8,9%), responden berusia 36-40 tahun sebanyak 9 orang (16,1%). Untuk responden yang berusia 41-45 tahun sebanyak 3 orang (5,3%) dan untuk responden yang berusia 46-50 tahun sebanyak 2 orang (3,6%).

### 2. Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Distribusi jumlah responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.2.

**Tabel 4.2**  
**Distribusi Jenis Kelamin Responden**

<b>Jenis kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Laki-laki	32	57,1%
Wanita	24	42,9%
<b>Total</b>	<b>56</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer Diolah 2018

Berdasarkan pada tabel 4.2, menunjukan bahwa dari 56 orang responden, sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah responden sebanyak 32 orang (57,1%) dan sisanya sebanyak 24 orang (42,9%) berjenis kelamin wanita.

### **3. Gambaran Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Distribusi jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan bisa dilihat pada tabel 4.3.

**Tabel 4.3**  
**Distribusi Tingkat Pendidikan Responden**

<b>Tingkat Pendidikan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
SMA	29	51,8%
Diploma	9	16,0%
Sarjana	15	26,8
Magister	3	5,4%
<b>Total</b>	<b>56</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.3, menunjukan bahwa dari 56 responden, jumlah responden yang berpendidikan terakhir SMA sebanyak 29 orang (51,8%), untuk yang berpendidikan terakhir Diploma sebanyak 9 orang (16,0%), selanjutnya untuk yang berpendidikan terakhir Sarjana 15 orang (26,8%) dan yang terakhir jumlah responden yang berpendidikan Magister sebanyak 3 orang (5,4%).

#### 4. Gambaran Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Distribusi jumlah responden berdasarkan lama bekerja di PT. POS Indonesia Lumajang dapat dilihat pada tabel 4.4.

**Tabel 4.4**  
**Distribusi Lama Bekerja Responden**

Lama bekerja	Jumlah	Persentase
0-1 tahun	17	30,4%
>1-2 Tahun	26	46,4%
>2-3 Tahun	6	10,7%
>3-4 Tahun	7	12,5%
<b>Total</b>	<b>56</b>	<b>100%</b>

Sumber: data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.4, menunjukkan hasil penelitian bahwa responden terbanyak adalah responden yang telah bekerja di PT. POS Indonesia Lumajang selama >1-2 tahun sebesar 26 orang (46,4%), selain itu responden terbanyak kedua adalah responden yang telah bekerja di pt. POS Indonesia Lumajang selama 0-1 tahun yaitu berjumlah 17 orang (30,4%). Selanjutnya untuk responden yang telah bekerja di PT.POS Indonesia Lumajang selama >2-3 tahun sebanyak 6 orang (10,7%) dan yang terakhir responden yang telah bekerja di PT.POS Indonesia Lumajang selama >3-4 tahun sebanyak 7 orang (12,5%).

#### C. Analisis Data

##### 1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif merupakan proses transformasi data penelitian agar mudah dipahami, yang biasanya menyajikan ringkasan penyusunan data dalam bentuk tabel numerik dan grafik. Dalam penelitian ini, analisis statistik deskriptif digunakan untuk memberikan informasi mengenai karakteristik variabel

yang diangkat, yaitu variabel bebas lingkungan kerja yang terdiri dari lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ), lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ), karakteristik Individu Karyawan ( $X_3$ ) serta variabel terikat yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ).

Distribusi frekuensi jawaban responden dapat diketahui dari data kuesioner yang telah diberikan kepada responden, dengan demikian dapat diperoleh frekuensi, presentase dan rata-rata skor jawaban responden untuk masing-masing item variabel yang menggambarkan respon atau tanggapan responden terhadap setiap pernyataan yang diberikan pada setiap variabel. Jumlah skor untuk masing-masing item dan rata-rata skor (*mean*) untuk tiap-tiap variabel menggunakan skala likert. Berdasarkan skor yang diperoleh pada masing-masing item variabel tersebut kemudian dianalisis guna mengungkapkan fenomena yang terdapat pada setiap variabel sesuai dengan persepsi responden. Pada analisis deskriptif ini akan berturut-turut disajikan tentang pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan PT. POS Indonesia Lumajang.

#### a. Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ )

Distribusi frekuensi jawaban responden variabel lingkungan kerja fisik terdapat sepuluh item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab dapat dilihat pada tabel 4.5

**Tabel 4.5**  
**Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ )**

Indikator	Item	SS		S		N		TS		STS		Rata-rata	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Item	Indikator
Ruangan	X1.1	9	16.07	44	78.57	3	5.36	0	0.00	0	0.00	4.11	4.06
	X1.2	8	14.29	43	76.79	4	7.14	0	0.00	1	1.79	4.02	



Penerangan	X1.3	13	23.21	37	66.07	5	8.93	1	1.79	0	0.00	4.11	4.11
	X1.4	18	32.14	27	48.21	10	17.86	1	1.79	0	0.00	4.11	
Warna	X1.5	10	17.86	34	60.71	10	17.86	2	3.57	0	0.00	3.93	4.05
	X1.6	13	23.21	41	73.21	1	1.79	1	1.79	0	0.00	4.18	
Udara	X1.7	12	21.43	31	55.36	13	23.21	0	0.00	0	0.00	3.98	4.13
	X1.8	22	39.29	29	51.79	4	7.14	1	1.79	0	0.00	4.29	
Suara	X1.9	16	28.57	36	64.29	4	7.14	0	0.00	0	0.00	4.21	3.99
	X1.10	5	8.93	35	62.50	15	26.79	0	0.00	1	1.79	3.77	
Rata-rata variabel $X_1$												4.07	

Sumber : data primer diolah, 2018

Keterangan :

- X<sub>1.1</sub> = Tata letak ruangan
- X<sub>1.2</sub> = Tata letak perabotan
- X<sub>1.3</sub> = Pemerataan distribusi cahaya
- X<sub>1.4</sub> = Penggunaan lampu-lampu
- X<sub>1.5</sub> = Ketepatan dalam memilih warna
- X<sub>1.6</sub> = Keterpaduan dalam kombinasi warna
- X<sub>1.7</sub> = Kelancaran sirkulasi udara
- X<sub>1.8</sub> = Berfungsinya ventilasi udara
- X<sub>1.9</sub> = Peralatan kerja menimbulkan suara bising
- X<sub>1.10</sub> = Adanya peredaman suara

Pada Tabel 4.5 dapat diketahui bahwa dari 56 responden, terdapat 9 responden atau 16,07% yang menyatakan sangat setuju tentang Penyusunan tata letak ruang memberikan kenyamanan Anda dalam bekerja, yang menyatakan setuju sebanyak 44 responden atau 78,57%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 3 responden atau 5,36%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata item tersebut memiliki skor 4.11. Sebagian besar responden menjawab setuju. Hasil tersebut membuktikan bahwa penyediaan tata letak ruang baik

Untuk item kedua yaitu Pengaturan tata letak perabot mempengaruhi kondisi ruang kerja yang nyaman dan menyenangkan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 responden atau 14,29%, yang menyatakan setuju sebanyak 43 responden atau 76,79%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 4 responden atau 7,14%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,79%. Rata-rata item tersebut memiliki skor 4.02. Sebagian besar responden menjawab setuju. Hasil tersebut membuktikan bahwa penyediaan tata letak perabotan baik. Rata-rata indikator ruang kerja memiliki skor sebesar 4.06. Membuktikan bahwa ruangan kerja tersebut sangat baik dan nyaman.

Untuk item ketiga yaitu Pemerataan distribusi cahaya di PT POS Lumajang sudah cukup memadai dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 responden atau 23,21%, yang menyatakan setuju sebanyak 37 responden atau 66,07%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 5 responden atau 8,93%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,79%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata item tersebut memiliki skor 4.11. Sebagian besar responden menjawab setuju. Hasil tersebut membuktikan bahwa penyediaan distribusi cahaya di ruang kerja sudah merata.

Untuk item keempat yaitu Penggunaan lampu-lampu pada ruang kerja sudah cukup memadai dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 responden atau 32,14%, yang menyatakan setuju sebanyak 27

responden atau 48,21%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 10 responden atau 17,86%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,79%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata item tersebut memiliki skor 4.11. Sebagian besar responden menjawab setuju. Hasil tersebut membuktikan bahwa pemberian lampu-lampu yang terang sangat berpengaruh terhadap konsentrasi kerja. Rata-rata indikator penerangan memiliki skor sebesar 4.11 . Membuktikan bahwa penerangan distribusi cahaya sudah merata.

Untuk item kelima yaitu Warna dinding memberikan kesan yang nyaman sehingga memberikan semangat dalam bekerja dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 responden atau 17,86%, yang menyatakan setuju sebanyak 34 responden atau 60,71%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 10 responden atau 17,86%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 3,57%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata item tersebut memiliki skor 3.93. Sebagian besar responden menjawab setuju. Hasil tersebut membuktikan bahwa pemilihan warna ditempat kerja sudah tepat.

Untuk item keenam yaitu Komposisi warna membuat nyaman di ruang kerja Anda dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 responden atau 23,21%, yang menyatakan setuju sebanyak 41 responden atau 73,21%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 1 responden atau 1,79%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,79%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata item

tersebut memiliki skor 4.18. Sebagian besar responden menjawab setuju. Hasil tersebut membuktikan bahwa kombinasi warna sudah padu. Rata-rata indikator warna memiliki skor sebesar 4.05. Membuktikan bahwa kombinasi di ruangan sangat baik.

Untuk item ketujuh yaitu Sirkulasi udara di tempat Anda bekerja sudah cukup lancar dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 responden atau 21,43%, yang menyatakan setuju sebanyak 31 responden atau 55,36%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 13 responden atau 23,21%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata item tersebut memiliki skor 3.98. Sebagian besar responden menjawab setuju. Hasil tersebut membuktikan bahwa sirkulasi udara dalam ruang kerja sudah lancar.

Untuk item kedelapan yaitu Ventilasi udara yang terdapat pada ruang kerja sudah sesuai dengan kontribusi gedung dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 22 responden atau 39,29%, yang menyatakan setuju sebanyak 29 responden atau 51,79%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 4 responden atau 7,14%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,79%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata item tersebut memiliki skor 4.29. Sebagian besar responden menjawab setuju. Hasil tersebut membuktikan bahwa kelancaran sirkulasi udara di ruang kerja sudah merata. Rata-rata indikator udara memiliki skor sebesar 4.13. Membuktikan bahwa kelancaran udara tersebut sudah lancar.

Untuk item kesembilan yaitu Peralatan kerja menimbulkan suara bising sehingga mengganggu Anda bekerja diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 responden atau 28,57%, yang menyatakan setuju sebanyak 36 responden atau 64,29%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 4 responden atau 7,14%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata item tersebut memiliki skor 4.21. Sebagian besar responden menjawab setuju. Hasil tersebut membuktikan bahwa penggunaan alat kerja yang menimbulkan suara bising sangat sedikit.

Untuk item kesepuluh yaitu perlu adanya peredam suara sehingga tidak mengganggu konsentrasi kerja dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 responden atau 8,93%, yang menyatakan setuju sebanyak 35 responden atau 62,50%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 15 responden atau 26,79%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,79%. Rata-rata item tersebut memiliki skor 3.77. Sebagian besar responden menjawab setuju. Hasil tersebut membuktikan bahwa peredam suara di tempat kerja baik. Rata-rata indikator suara memiliki skor sebesar 3.99. Membuktikan bahwa peredam suara di tempat kerja sudah baik.

Berdasarkan hasil tanggapan responden terkait dengan item yang berkaitan dengan variabel lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ), rata-rata variabel lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) sebesar 4,07 yang terletak pada interval 3,4 - 4,2 yang berarti rata-rata karyawan PT. POS Lumajang menjawab setuju pada pernyataan variabel

lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ). Angka tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik perusahaan sudah baik.

**b. Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ )**

Distribusi frekuensi jawaban responden variabel lingkungan kerja non fisik terdapat enam item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab dapat dilihat pada tabel 4.6.

**Tabel 4.6**  
**Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ )**

Indikator	Item	SS		S		N		TS		STS		Rata-rata	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Item	Indikator
Struktur Tugas	X2.1	8	14.29	39	69.64	8	14.29	1	1.79	0	0.00	3.96	3.94
	X2.2	9	16.07	35	62.50	10	17.86	2	3.57	0	0.00	3.91	
Desain Pekerjaan	X2.3	8	14.29	45	80.36	3	5.36	0	0.00	0	0.00	4.09	4.16
	X2.4	16	28.57	38	67.86	1	1.79	1	1.79	0	0.00	4.23	
Pola Kepemimpinan	X2.5	23	41.07	31	55.36	0	0.00	2	3.57	0	0.00	4.34	4.32
	X2.6	22	39.29	30	53.57	3	5.36	1	1.79	0	0.00	4.30	
Rata-rata variabel X <sub>2</sub>												4.14	

Sumber : data primer diolah, 2018

Keterangan :

- X<sub>2.1</sub> = Pembagian tugas kepada karyawan
- X<sub>2.2</sub> = Pelaksanaan wewenang
- X<sub>2.3</sub> = Terdapat mekanismen ataaau petunjuk dalam melaksanakan tugas
- X<sub>2.4</sub> = Kesempatan untuk karyawan berkonsultasi kepada atasan
- X<sub>2.5</sub> = Jalinan komunikasi antara atasan dan bawahan
- X<sub>2.6</sub> = Memperllihatkan kepercayaan kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan

Pada Tabel 4.6 dapat diketahui bahwa dari 56 responden, terdapat 8 responden atau 14,29% yang menyatakan sangat setuju tentang Pembagian tugas oleh atasan kepada Anda sudah jelas, yang menyatakan setuju sebanyak 39 responden atau 69,64%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 8 responden atau



14,29%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,79%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0 %. Rata-rata item tersebut memiliki skor 3,96. Sebagian besar responden menjawab setuju. Hasil tersebut membuktikan pembagian tugas yang diterima sudah terjalin dengan baik.

Untuk item kedua yaitu Pelaksanaan wewenang pekerja Anda sudah jelas dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 responden atau 16,07%, yang menyatakan setuju sebanyak 35 responden atau 62,50%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 10 responden atau 17,86%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 3,57%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata item tersebut memiliki skor 3,91. Sebagian besar responden menjawab setuju. Hasil tersebut membuktikan pelaksanaan wewenang atasan terhadap karyawannya sudah terjalin dengan baik. Rata-rata indikator struktur tugas memiliki skor sebesar 3.94. Membuktikan bahwa struktur tugas terjalin dengan baik dan adil.

Untuk item ketiga yaitu Dalam pelaksanaan tugas, atasan Anda memberikan petunjuk berkenan dengan pekerjaan yang dilaksanakan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 responden atau 14,29%, yang menyatakan setuju sebanyak 45 responden atau 80,36%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 3 responden atau 5,36%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata item tersebut memiliki skor 4,09.



Sebagian besar responden menjawab setuju. Hasil tersebut membuktikan bahwa sudah ada komunikasi dan petunjuk dalam melaksanakan tugas.

Untuk item keempat yaitu Atasan memberikan kesempatan kepada Anda untuk berkonsultasi, menyangkut pekerjaan yang tidak dipahami oleh Anda dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 responden atau 28,57%, yang menyatakan setuju sebanyak 38 responden atau 67,86%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 1 responden atau 1,79%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,79%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata item tersebut memiliki skor 4,23. Sebagian besar responden menjawab setuju. Hasil tersebut membuktikan bahwa karyawan bebas berkonsultasi kepada atasannya. Rata-rata indikator desain pekerjaan memiliki skor sebesar 4.16. Membuktikan bahwa sudah ada komunikasi dan tidak pasif dalam melaksanakan tugas.

Untuk item kelima yaitu Komunikasi antara atasan dan Anda terjalin dengan baik dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 responden atau 41,07%, yang menyatakan setuju sebanyak 31 responden atau 55,36%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 0 responden atau 0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 3,57%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata item tersebut memiliki skor 4,34. Sebagian besar responden menjawab setuju. Hasil tersebut membuktikan umpan balik yang diterima atasan sudah terjalin dengan baik.

Untuk item keenam yaitu Selama bekerja, atasan selalu mempercayai Anda dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab Anda dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 22 responden atau 39,29%, yang menyatakan setuju sebanyak 30 responden atau 53,57%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 3 responden atau 5,36%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,79%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata item tersebut memiliki skor 4,30. Sebagian besar responden menjawab setuju. Hasil tersebut membuktikan bahwa kepercayaan dengan rekan kerja terjalin dengan baik. Rata-rata indikator pola kepemimpinan memiliki skor sebesar 4.32. Membuktikan bahwa dalam memberikan kepercayaan dan memimpin berjalan dengan baik.

Berdasarkan hasil tanggapan responden terkait dengan item yang berkaitan dengan variable lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ), rata-rata variabel lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) sebesar 4,14 yang terletak pada interval 3,4 - 4,2 yang berarti rata-rata karyawan PT POS Lumajang menjawab setuju pada pernyataan variabel lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ). Angka tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik perusahaan sudah baik.

#### **b. Distribusi Frekuensi Variabel Karakteristik Individu Karyawan ( $X_3$ )**

Distribusi frekuensi jawaban responden variabel karakteristik individu terdapat delapan item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab dapat dilihat pada tabel 4.7.

**Tabel 4.7**  
**Distribusi Frekuensi Variabel Karakteristik Individu Karyawan (X<sub>3</sub>)**

Indikator	Item	SS		S		N		TS		STS		Rata-rata	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Item	Indikator
Sikap	X3.1	4	7.14	38	67.86	11	19.64	3	5.36	0	0.00	3.77	3.83
	X3.2	9	16.07	34	60.71	11	19.64	2	3.57	0	0.00	3.89	
Minat	X3.3	12	21.43	36	64.29	8	14.29	0	0.00	0	0.00	4.07	4.19
	X3.4	21	37.50	32	57.14	2	3.57	1	1.79	0	0.00	4.30	
Nilai	X3.5	29	51.79	24	42.86	3	5.36	0	0.00	0	0.00	4.46	4.09
	X3.6	3	5.36	37	66.07	13	23.21	3	5.36	0	0.00	3.71	
Kebutuhan	X3.7	29	51.79	21	37.50	4	7.14	2	3.57	0	0.00	4.38	4.14
	X3.8	10	17.86	35	62.50	7	12.50	4	7.14	0	0.00	3.91	
Rata-rata variabel X <sub>3</sub>												4.06	

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Keterangan :

- X<sub>3.1</sub> = Kesiediaan menerima masukan dan kritik dari orang lain  
X<sub>3.2</sub> = Kesesuaian kerja dengan kemampuan yang dimiliki  
X<sub>3.3</sub> = Kecenderungan karyawan terhadap pekerjaan yang menghasilkan penghargaan bagi orang lain  
X<sub>3.4</sub> = Kecenderungan karyawan terhadap pekerjaan yang bersifat rutin  
X<sub>3.5</sub> = Berkata jujur dalam lingkungan kerja  
X<sub>3.6</sub> = Tanggung jawab karyawan dalam pekerjaan  
X<sub>3.7</sub> = Kebutuhan terhadap upah yang sesuai  
X<sub>3.8</sub> = Kebutuhan terhadap lingkungan kerja yang aman dan menyenangkan

Pada Tabel 4.7 dapat diketahui bahwa dari 56 responden, terdapat 4 responden atau 7,14 yang menyatakan sangat setuju tentang Dalam pekerjaan, Anda akan menerima kritik dan saran dari orang lain terhadap hal-hal yang menyangkut pekerjaan yang menyatakan setuju sebanyak 38 responden atau 67,86%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 11 responden atau 19,64%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 responden atau 5,36%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0 %. Rata-rata item tersebut

memiliki skor 3.77. Sebagian besar responden menjawab setuju. Hasil tersebut membuktikan bahwa menerima masukan dan kritik dengan baik.

Untuk item kedua yaitu Dalam bekerja, Anda menginginkan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kemampuan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 responden atau 16,07%, yang menyatakan setuju sebanyak 34 responden atau 60,71%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 11 responden atau 19,64%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 3,57%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata item tersebut memiliki skor 3.89. Sebagian besar responden menjawab setuju. Hasil tersebut membuktikan bahwa menyesuaikan dengan skill yang dimiliki dengan benar. Rata-rata indikator sikap memiliki skor sebesar 3.83. Membuktikan bahwa kesediaan menerima kritik dan masukan dari orang lain dengan baik.

Untuk item ketiga yaitu Anda melakukan kerjasama dengan rekan agar hasil yang dikerjakan baik dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 responden atau 21,43%, yang menyatakan setuju sebanyak 36 responden atau 64,29%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 8 responden atau 14,29%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata item tersebut memiliki skor 4,07. Sebagian besar responden menjawab setuju. Hasil tersebut membuktikan bahwa menyesuaikan pekerjaan yang menghasilkan penghargaan.

Untuk item keempat yaitu Upah gaji lemburan bisa membuat rutinitas dalam bekerja dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 responden atau 37,50%, yang menyatakan setuju sebanyak 32 responden atau 57,14%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 2 responden atau 3,57%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,79%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata item tersebut memiliki skor 4,30. Sebagian besar responden menjawab setuju. Hasil tersebut membuktikan bahwa melakukan pekerjaan yang bersifat rutin dengan baik. Rata-rata indikator minat memiliki skor sebesar 4.19. Membuktikan bahwa kecenderungan karyawan terhadap pekerjaan yang bersifat rutin menghasilkan penghargaan bagi orang lain dengan baik.

Untuk item kelima yaitu Anda berkata jujur dalam lingkungan kerja dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 29 responden atau 51,79%, yang menyatakan setuju sebanyak 24 responden atau 42,86%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 3 responden atau 5,36%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata item tersebut memiliki skor 4,46. Sebagian besar responden menjawab setuju. Hasil tersebut membuktikan bahwa berkata jujur di lingkungan kerja terjalin dengan baik.

Untuk item keenam yaitu Tanggung jawab anda dalam melaksanakan pekerjaan sangat dibutuhkan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 responden atau 5,36%, yang menyatakan setuju sebanyak 37 responden atau 66,07%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 13 responden

atau 23,21%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 responden atau 5,36%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata item tersebut memiliki skor 3,71. Sebagian besar responden menjawab setuju. Hasil tersebut membuktikan bahwa karyawan bertanggung jawab atas pekerjaannya. Rata-rata indikator nilai memiliki skor sebesar 4.09. Membuktikan bahwa karyawan dapat berkata jujur dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dengan baik.

Untuk item ketujuh yaitu Upah yang Anda terima sudah mencukupi kebutuhan sehari-hari dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 29 responden atau 51,79%, yang menyatakan setuju sebanyak 21 responden atau 37,50%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 4 responden atau 7,14%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 3,57%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata item tersebut memiliki skor 4,38. Sebagian besar responden menjawab setuju. Hasil tersebut membuktikan bahwa kebutuhan upah yang diberikan dengan adil.

Untuk item kedelapan yaitu Suasana di lingkungan kerja Anda sudah aman dan menyenangkan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 responden atau 17,89%, yang menyatakan setuju sebanyak 35 responden atau 62,5%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 7 responden atau 12,5%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 responden atau 7,14%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata item tersebut memiliki skor 3,91. Sebagian besar responden menjawab setuju. Hasil tersebut membuktikan bahwa terpenuhi lingkungan kerja yang aman dan



menyenangkan. Rata-rata indikator kebutuhan memiliki skor sebesar 4.14. Membuktikan bahwa kebutuhan terhadap lingkungan kerja yang aman dan terpenuhi.

Berdasarkan hasil tanggapan responden terkait dengan item yang berkaitan dengan variable karakteristik individu ( $X_3$ ), rata-rata variabel karakteristik individu ( $X_3$ ) sebesar 4,06 yang terletak pada interval 3,4 - 4,2 yang berarti rata-rata karyawan PT POS Lumajang menjawab setuju pada pernyataan variabel karakteristik individu ( $X_3$ ). Angka tersebut menunjukkan bahwa karakteristik individu perusahaan sudah baik.

#### c. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Dalam variabel Kinerja Karyawan terdapat enam item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.8.

**Tabel 4.8**  
**Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Indikator	Item	SS		S		N		TS		STS		Rata-rata	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Item	Indikator
Kuantitas	Y1	27	48.21	28	50.00	0	0.00	1	1.79	0	0.00	4.45	4.37
	Y2	18	32.14	36	64.29	2	3.57	0	0.00	0	0.00	4.29	
Kualitas	Y3	33	58.93	19	33.93	2	3.57	2	3.57	0	0.00	4.48	4.35
	Y4	16	28.57	37	66.07	2	3.57	1	1.79	0	0.00	4.21	
Waktu Kerja	Y5	10	17.86	35	62.50	10	17.86	1	1.79	0	0.00	3.96	4.11
	Y6	19	33.93	33	58.93	3	5.36	1	1.79	0	0.00	4.25	
Rata-rata variabel Y												4.27	

Sumber : Data Primer Diolah, 2018



Keterangan :

- Y.1 = Kemampuan pencapaian target kerja
- Y.2 = Meningkatkan jumlah hasil kerja
- Y.3 = Hasil kerja sesuai standart perusahaan
- Y.4 = Kualitas hasil kerja meningkat di banding aktu sebelumnya
- Y.5 = Konsistensi ketepatan waktu
- Y.6 = Pemanfaatan jam kerja oleh karyawan

Pada Tabel 4.8 dapat diketahui bahwa dari 56 responden, terdapat 27 responden atau 48,21% yang menyatakan sangat setuju tentang selalu meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan beban pekerjaan, yang menyatakan setuju sebanyak 28 responden atau 50%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 0 responden atau 0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,79%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata item tersebut memiliki skor 4,45. Sebagian besar responden menjawab setuju. Hasil tersebut membuktikan bahwa dapat mencapai target dengan baik.

Untuk item kedua yaitu mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kuantitas yang diberikan oleh perusahaan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 responden atau 32,14%, yang menyatakan setuju sebanyak 36 responden atau 64,29%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 2 responden atau 3,57%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata item tersebut memiliki skor 4,29. Sebagian besar responden menjawab setuju. Hasil tersebut membuktikan bahwa dapat mencapai jumlah hasil kerja dengan maksimal.

Rata-rata indikator kuantitas memiliki skor sebesar 4.37. Membuktikan bahwa dalam pencapaian target kerja dan meningkatkan jumlah hasil kerja dengan baik.

Untuk item ketiga yaitu Mutu hasil pekerjaan Anda sesuai standar yang telah ditetapkan perusahaan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 33 responden atau 58,93%, yang menyatakan setuju sebanyak 19 responden atau 33,93%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 2 responden atau 3,57%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 3,57%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata item tersebut memiliki skor 4,48. Sebagian besar responden menjawab setuju. Hasil tersebut membuktikan bahwa menghasilkan pekerjaan sesuai dengan standart perusahaan.

Untuk item keempat yaitu Mutu hasil pekerjaan Anda selalu meningkat di banding waktu lalu dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 responden atau 28,57%, yang menyatakan setuju sebanyak 37 responden atau 66,07%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 2 responden atau 3,57%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,79%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata item tersebut memiliki skor 4,21. Sebagian besar responden menjawab setuju. Hasil tersebut membuktikan bahwa dapat mencapai kualitas kerja di bandingkan hasil kerja sebelumnya. Rata-rata indikator kualitas memiliki skor sebesar 4.35. Membuktikan bahwa dalam pencapaian kualitas target kerja meningkat dengan baik di banding waktu sebelumnya.

Untuk item kelima yaitu Ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan Anda selalu konsisten dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 responden atau 17,86%, yang menyatakan setuju sebanyak 35 responden atau 62,5%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 10 responden atau 17,86%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,79%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata item tersebut memiliki skor 3,96. Sebagian besar responden menjawab setuju. Hasil tersebut membuktikan bahwa dapat mengatur konsistensi ketepatan waktu dengan baik.

Untuk item keenam yaitu dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang diberikan oleh perusahaan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 responden atau 33,93%, yang menyatakan setuju sebanyak 33 responden atau 58,93%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 3 responden atau 5,36%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,79%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata item tersebut memiliki skor 4,25. Sebagian besar responden menjawab setuju. Hasil tersebut membuktikan bahwa dapat memanfaatkan jam kerja dengan baik. Rata-rata indikator waktu kerja memiliki skor sebesar 4.11. Membuktikan bahwa dalam pencapaian konsistensi ketepatan waktu sangat baik.

Berdasarkan hasil tanggapan responden terkait dengan item yang berkaitan dengan variable kinerja karyawan (Y), rata-rata variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 4,27 yang terletak pada interval 4,2 - 5 yang berarti rata-rata karyawan PT

POS Lumajang menjawab sangat setuju pada pernyataan variabel kinerja karyawan (Y). Angka tersebut menunjukkan bahwa karakteristik individu perusahaan sudah baik.

## 2. Uji Asumsi Klasik

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. Karena dalam penelitian ini melibatkan 2 variabel maka teknik analisis data menggunakan teknik linier berganda. Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Setelah diadakan perhitungan regresi berganda melalui alat bantu SPSS for Windows, diadakan pengujian uji asumsi klasik regresi. Hasil pengujian disajikan sebagai berikut :

### a. Uji Normalitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residual tersebar normal atau tidak. Prosedur uji dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov, dengan ketentuan sebagai berikut :

Hipotesis yang digunakan :

$H_0$  : residual tersebar normal

$H_1$  : residual tidak tersebar normal

Jika nilai **sig.** (*p-value*) > maka  $H_0$  diterima yang artinya normalitas terpenuhi.

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 4.9 :

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.74367438
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.093
	Negative	-.094
Kolmogorov-Smirnov Z		.703
Asymp. Sig. (2-tailed)		.706

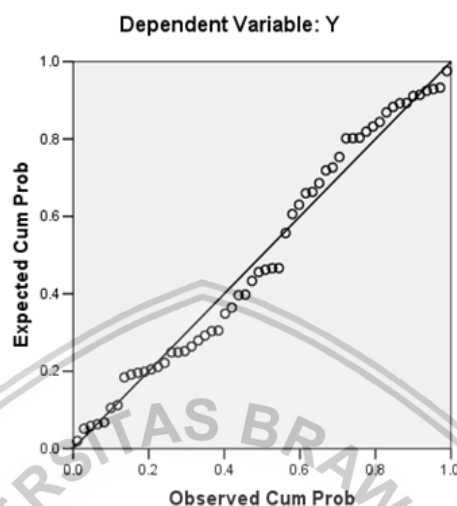
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Primer Diolah 2018

Dari hasil perhitungan didapat nilai **sig.** sebesar 0.706 (dapat dilihat pada Tabel 4.9) atau lebih besar dari 0.05; maka ketentuan  $H_0$  diterima yaitu bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



**Gambar 4.2**  
**P-P- Plot**

Berdasarkan Hasil uji P-P Plot didapatkan bahwa nilai residual sudah menyebar mengikuti garis diagonal dari bawah keatas. Sehingga asumsi residual menyebar secara normal sudah terpenuhi.

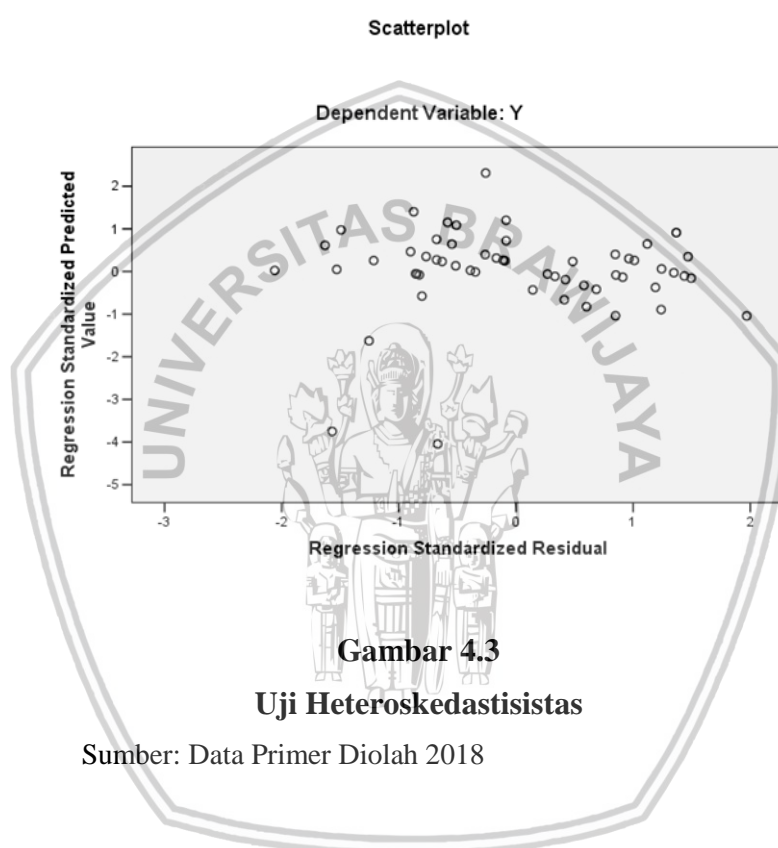
#### **b. Uji Heterokedastisitas**

Uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan nilai simpangan residual akibat besar kecilnya nilai salah satu variabel bebas. Atau adanya perbedaan nilai ragam dengan semakin meningkatnya nilai variabel bebas. Model regresi yang baik adalah model yang tidak terjadi heterokedastisitas (Ghozali, 2005). Prosedur uji dilakukan dengan Uji scatter plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residulnya (SRESID). Pengujian kehomogenan ragam sisaan dilandasi pada hipotesis:

$H_0$  : ragam sisaan homogen

$H_1$  : ragam sisaan tidak homogen

Hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada Gambar 4.3



Dari hasil pengujian tersebut didapat bahwa diagram tampilan *scatterplot* menyebar dan tidak membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa sisaan mempunyai ragam homogen (konstan) atau dengan kata lain tidak terdapat gejala heterokedastisitas.

Dengan terpenuhi seluruh asumsi klasik regresi di atas maka dapat dikatakan model regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini



adalah sudah layak atau tepat. Sehingga dapat diambil interpretasi dari hasil analisis regresi berganda yang telah dilakukan.

### c. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas ini dilakukan untuk mengetahui bahwa tidak terjadi hubungan yang sangat kuat atau tidak terjadi hubungan linier yang sempurna atau dapat pula dikatakan bahwa antar variabel bebas tidak saling berkaitan. Cara pengujiannya adalah dengan membandingkan nilai Tolerance yang didapat dari perhitungan regresi berganda, apabila nilai tolerance  $< 0,1$  maka terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 4.10

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Varaibel Bebas	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
X1	0.549	1.820
X2	0.465	2.151
X3	0.520	1.923

Sumber: Data Primer Diolah 2018

Berdasarkan Tabel 4.10, berikut hasil pengujian dari masing-masing variabel bebas:

- Tolerance untuk Lingkungan Kerja Fisik adalah 0,549
- Tolerance untuk Lingkungan Kerja Non Fisik adalah 0,465
- Tolerance untuk Karakteristik Individu Karyawan adalah 0,520

Pada hasil pengujian didapat bahwa keseluruhan nilai tolerance  $> 0,1$  sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas.

Uji multikolinearitas dapat pula dilakukan dengan cara membandingkan nilai VIF (Variance Inflation Faktor) dengan angka 10. Jika nilai  $VIF > 10$  maka terjadi multikolinearitas. Berikut hasil pengujian masing-masing variabel bebas :

- VIF untuk Lingkungan Kerja Fisik adalah 1,820
- VIF untuk Lingkungan Kerja Non Fisik adalah 2,151
- VIF untuk Karakteristik Individu Karyawan adalah 1,923

Dari hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas. Dengan demikian uji asumsi tidak adanya multikolinearitas dapat terpenuhi.

### **3. Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas, yaitu Lingkungan Kerja Fisik (X1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2), Karakteristik Individu Karyawan (X3) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

#### **a. Persamaan Regresi**

Persamaan regresi digunakan mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan menggunakan bantuan *SPSS for Windows ver 21.00* didapat model regresi seperti pada Tabel 4.11 :

**Tabel 4.11**  
**Persamaan Regresi**

Variabel Bebas	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.818	2.795		0.651	0.518
X1	0.170	0.083	0.247	2.060	0.044
X2	0.396	0.145	0.356	2.727	0.009
X3	0.217	0.096	0.279	2.267	0.028

Sumber: Data Primer Diolah 2018

Berdasarkan pada Tabel 4.11 didapatkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 1,818 + 0,170 X_1 + 0,396 X_2 + 0,217 X_3$$

Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,170 satuan untuk setiap tambahan satu satuan  $X_1$  (Lingkungan Kerja Fisik). Jadi apabila Lingkungan Kerja Fisik mengalami peningkatan 1 satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,170 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.
- Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0.396 satuan untuk setiap tambahan satu satuan  $X_2$  (Lingkungan Kerja Non Fisik), Jadi apabila Lingkungan Kerja Non Fisik mengalami peningkatan 1 satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0.396 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.
- Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,217 satuan untuk setiap tambahan satu satuan  $X_3$  (Karakteristik Individu Karyawan), Jadi apabila Lingkungan Kerja Non Fisik mengalami peningkatan 1 satuan, maka

Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,217 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.

**b. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Untuk mengetahui besar kontribusi variabel bebas (Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ ), dan Karakteristik Individu Karyawan ( $X_3$ )) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) digunakan nilai  $R^2$ , nilai  $R^2$  seperti dalam Tabel 4.12 dibawah ini:

**Tabel 4.12**  
**Koefisien Korelasi dan Determinasi**

R	R Square	Adjusted R Square
0.767	0.589	0.565

Sumber : Data primer diolah 2018

Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari analisis pada Tabel 4.12 diperoleh hasil *adjusted*  $R^2$  (koefisien determinasi) sebesar 0,565. Artinya bahwa 56,5% variabel Kinerja Karyawan akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu Lingkungan Kerja Fisik( $X_1$ ), Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ ), dan Karakteristik Individu Karyawan ( $X_3$ ). Sedangkan sisanya 43,5% variabel Kinerja Karyawan akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Selain koefisien determinasi juga didapat koefisien korelasi yang menunjukkan besarnya hubungan antara variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Karakteristik Individu Karyawan dengan variabel Kinerja Karyawan, nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0.767, nilai

korelasi ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ ), dan Karakteristik Individu Karyawan ( $X_3$ ) dengan Kinerja Karyawan termasuk dalam kategori kuat karena berada pada selang 0,6 – 0,8.

#### 4. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan bagian penting dalam penelitian, setelah data terkumpul dan diolah. Lingkungan Kerja Fisik utamanya adalah untuk menjawab hipotesis yang dibuat oleh peneliti.

##### a. Uji t (t tes/Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Dapat juga dikatakan jika  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  atau  $-t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$  maka hasilnya signifikan dan berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sedangkan jika  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  atau  $-t \text{ hitung} > -t \text{ tabel}$  maka hasilnya tidak signifikan dan berarti  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Hasil dari uji t dapat dilihat pada Tabel 4.13.

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji t / Parsial**

Hubungan Variabel	t Hitung	Sig.	$\beta$	Keterangan
(Constant)	0.651	0.518		
$X_1 \rightarrow Y$	2.060	0.044	0,170	Signifikan
$X_2 \rightarrow Y$	2.727	0.009	0,396	Signifikan
$X_3 \rightarrow Y$	2.267	0.028	0,217	signifikan

Sumber: Data primer diolah 2018

Berdasarkan Tabel 4.13 diperoleh hasil sebagai berikut :

- t test antara  $X_1$  (Lingkungan Kerja Fisik) dengan  $Y$  (Kinerja Karyawan) menunjukkan t hitung = 2,060. Sedangkan t tabel ( $\alpha = 0.05$  ; db residual = 56) adalah sebesar 2,007. Karena t hitung > t tabel yaitu  $2,060 > 2,007$  atau nilai sig t ( $0,044$ ) <  $\alpha = 0.05$  maka pengaruh  $X_1$  (Lingkungan Kerja Fisik) terhadap Kinerja Karyawan adalah signifikan. Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Lingkungan Kerja Fisik atau dengan meningkatkan Lingkungan Kerja Fisik maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata.
- t test antara  $X_2$  (Lingkungan Kerja Non Fisik) dengan  $Y$  (Kinerja Karyawan) menunjukkan t hitung = 2,727. Sedangkan t tabel ( $\alpha = 0.05$  ; db residual = 56) adalah sebesar 2,007. Karena t hitung > t tabel yaitu  $2,727 > 2,007$  atau nilai sig t ( $0,009$ ) <  $\alpha = 0.05$  maka pengaruh  $X_2$  (Lingkungan Kerja Non Fisik) terhadap Kinerja Karyawan adalah signifikan pada alpha 5%. Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Lingkungan Kerja Non Fisik atau dengan meningkatkan Lingkungan Kerja Non Fisik maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata.
- t test antara  $X_3$  (Karakteristik Individu Karyawan) dengan  $Y$  (Kinerja Karyawan) menunjukkan t hitung = 2,267. Sedangkan t tabel ( $\alpha = 0.05$  ; db residual = 56) adalah sebesar 2,007. Karena t hitung > t tabel yaitu  $2,267 > 2,007$  atau nilai sig t ( $0,028$ ) <  $\alpha = 0.05$  maka pengaruh  $X_3$

(Karakteristik Individu Karyawan) terhadap Kinerja Karyawan adalah signifikan pada alpha 5%. Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Karakteristik Individu Karyawan atau dengan meningkatkan Karakteristik Individu Karyawan maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata.

Dari hasil keseluruhan dapat disimpulkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara simultan dan parsial. Dan dari sini dapat diketahui bahwa ketiga variabel bebas tersebut yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan adalah Lingkungan Kerja Non Fisik karena memiliki nilai koefisien beta dan t hitung paling besar.

#### **b. Uji F**

Pengujian F atau pengujian model digunakan untuk mengetahui apakah hasil dari analisis regresi signifikan atau tidak, dengan kata lain model yang diduga tepat/sesuai atau tidak. Jika hasilnya signifikan, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sedangkan jika hasilnya tidak signifikan, maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Hal ini dapat juga dikatakan sebagai berikut :

$H_0$  ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$

$H_0$  diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$



**Tabel 4.14**  
**Uji F**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	239.635	3	79.878	24.839	0.000
Residual	167.222	52	3.216		
Total	406.857	55			

Sumber: Data primer diolah 2018

Berdasarkan Tabel 4.14 nilai F hitung sebesar 24,839. Sedangkan F tabel ( $\alpha = 0.05$  ; db regresi = 3 : db residual = 52) adalah sebesar 2,783. Karena F hitung > F tabel yaitu  $24,839 > 2,783$  atau nilai sig F (0,000) <  $\alpha = 0.05$  maka model analisis regresi adalah signifikan. Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel terikat (Kinerja Karyawan) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas (Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ ), dan Karakteristik Individu Karyawan ( $X_3$ ). Dan besarnya pengaruh dapat dilihat dari nilai Adjusted  $R^2$  sebesar 0,565 (56,5%).

#### **D. Pembahasan**

##### **1. Hasil Analisis Deskriptif**

##### **a. Variabel Lingkungan Kerja Fisik**

Berdasarkan analisis deskripsi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa rata-rata jawaban item pada lingkungan kerja fisik di PT POS Lumajang dikategorikan baik yaitu dengan nilai rata-rata variabel sebesar 4,07 yang berarti sangat setuju. Pada variabel lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) terdapat 10 item pertanyaan mengenai ruangan, penerangan, tata warna, sirkulasi udara di tempat kerja dan suara, dari pernyataan tersebut diperoleh nilai jawaban responden yang memiliki rata-rata tertinggi yaitu terletak pada item  $X_{1.8}$  yaitu karyawan merasa sirkulasi udara di tempat kerja sudah baik dengan skor 4.29. Hal ini menunjukkan

bahwa karyawan tetap PT POS Lumajang memiliki lingkungan kerja fisik yang baik.

Hal ini dapat dilihat dari hasil angket yang telah diisi oleh karyawan PT POS Lumajang. sebagian besar responden merasa kondisi tempat kerja mereka sudah baik dari indikator yang pertama yaitu dekorasi ruangan. Pada indikator ini, karyawan tidak mengalami kesulitan dalam tata letak ruangan kerja dan perabotan sudah tertata rapi sehingga mudah dicari. Indikator kedua yaitu penerangan, pada indikator ini karyawan tidak terganggu dengan penggunaan lampu-lampu yang redup yang dapat mengganggu kinerja karyawan.

Indikator ketiga yaitu warna di tempat kerja, karyawan merasa kondisi memiliki warna cerah, dengan pemilihan warna cerah mampu meningkatkan semangat kerja karyawan meningkat, serta kondisi warna dinding dalam ruang kerja sudah baik dan tidak gelap. Indikator keempat yaitu sirkulasi udara di tempat kerja, menunjukkan bahwa ventilasi udara ada di tempat kerja berfungsi dengan baik, serta karyawan sudah merasa ruangan di tempat kerja sejuk sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan nyaman.

Selanjutnya indikator kelima yaitu suara di tempat kerja, karyawan tidak merasa bahwa suara peralatan kerja yang menimbulkan kebisingan, serta karyawan tidak merasa peralatan kantor mengganggu konsentrasi mereka. Dari semua indikator tersebut, item tertinggi terdapat pada indikator lingkungan kerja fisik adalah X1.8 yaitu pada indikator Udara dalam ruang kerja sudah cukup dengan nilai rata-rata 4.29. hasil ini menunjukkan bahwa udara di PT POS Lumajang sangat diperhatikan dan sudah baik. sedangkan rata-rata terendah

adalah item X1.10 yaitu pada indikator Suara mengenai menimbulkan suara bising dan memberikan rasa tidak nyaman kepada setiap karyawan.

#### **b. Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik**

Berdasarkan analisis deskripsi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa rata-rata jawaban item pada lingkungan kerja non fisik di PT POS Lumajang dikategorikan baik dengan nilai rata-rata variabel 4.14 yang berarti setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tetap PT POS Lumajang memiliki lingkungan kerja non fisik yang baik.

Lingkungan kerja non fisik terdapat tiga indikator yang digunakan dalam penelitian ini. Indikator pertama struktur tugas yaitu karyawan merasa bahwa pembagian tugas kepada karyawan dengan baik dan karyawan dapat mendiskusikan ide-ide atau pendapat yang meningkatkan hubungan yang terjalin dengan harmonis antara atasan dan bawahan. Indikator kedua yaitu desain pekerjaan, adanya kesempatan untuk komunikasi dan berkonsultasi kepada atasan mengenai pekerjaan sehingga hubungan bawahan dengan atasan dapat terjalin dengan harmonis. Indikator ketiga yaitu pola kepemimpinan yaitu jalinan komunikasi antara atasan dan bawahan berjalan dengan baik dan bersikap ramah terhadap sesama rekan kerja, dan memperlihatkan kepercayaan kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Dari semua indikator tersebut, item tertinggi terdapat pada item X2.5 pada indikator struktur tugas dengan nilai rata-rata 4,34 yaitu pola kepemimpinan dengan adanya kepercayaan atasan terhadap bawahan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dan dapat disimpulkan mempunyai lingkungan kerja non fisik yang

konduktif di setiap harinya. Sedangkan rata-rata terendah adalah item X2.2 sebesar 3,91 mengenai pelaksanaan wewenang terhadap pekerjaan. Hal tersebut menunjukkan bahwa PT POS Lumajang memberikan wewenang pada sesama rekan karyawan untuk mendiskusikan ide-ide atau pendapat yang membangun agar dapat meningkatkan lingkungan kerja non fisik.

### **c. Variabel Karakteristik Individu Karyawan**

Berdasarkan analisis deskripsi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa rata-rata jawaban item pada karakteristik individu karyawan di PT POS Lumajang dikategorikan baik dengan nilai rata-rata variabel 4.06 yang berarti setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tetap PT POS Lumajang memiliki karakteristik individu karyawan yang baik.

Karakteristik individu karyawan mempunyai empat indikator yang digunakan dalam penelitian ini. Indikator pertama yaitu sikap, karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditargetkan oleh perusahaan dan dapat menerima masukan dan kritik dari orang lain. Indikator kedua yaitu minat, melakukan kerjasama dengan rekan agar hasil yang dikerjakan dan di sisi lain terdapat upah gaji lemburan bisa membuat rutinitas dalam bekerja sehingga menimbulkan minat untuk menyelesaikan tugasnya. Indikator ketiga yaitu nilai, disini PT POS Lumajang dapat menilai kinerja karyawannya apakah bisa bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan berkata jujur dalam lingkungan kerja. Indikator keempat yaitu kebutuhan, kebutuhan upah yang diterima karyawan sudah mencukupi kebutuhan sehari-hari dan setiap

pekerjaan tambahan (lembur) akan mendapatkan upah tambahan dan lingkungan kerja sudah aman dan nyaman.

Dari semua indikator tersebut, item tertinggi terdapat pada item X3.5 pada indikator nilai dengan nilai rata-rata 4,46 hal ini menyatakan berkata jujur dalam lingkungan kerja dan patuh dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing. Sedangkan rata-rata terendah adalah item X3.6 sebesar 3,71 dan sama halnya dengan item tertinggi menjelaskan tentang berkata jujur dalam lingkungan kerja. hal tersebut menunjukkan perlu meningkatkan penilaian dalam lingkungan kerja.

#### **d. Kinerja Karyawan**

Analisis deskripsi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa rata-rata jawaban item pada kinerja karyawan di PT POS Lumajang memiliki rata-rata variabel 4.27 berarti sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tetap PT POS Lumajang memiliki kinerja yang baik.

Kinerja karyawan mempunyai tiga indikator yang digunakan dalam penelitian ini. Indikator pertama kuantitas dari hasil, karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan secara efisien sesuai dengan standart yang telah ditetapkan perusahaan, serta mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif sesuai dengan standart yang telah ditetapkan perusahaan. Indikator kedua yaitu kualitas dari hasil, karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang diamanahkan atasan kepadanya diatas standart yang telah ditetapkan, serta mampu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti. Indikator ketiga yaitu ketepatan waktu

kerja, karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari target yang diberikan atasan.

Variabel kinerja karyawan (Y) item tertinggi ( $Y_3$ ) yaitu memiliki hasil kerja sesuai standart perusahaan dengan nilai rata-rata 4.48. Hasil ini menunjukkan bahwa mampu menunjukkan hasil kerja sesuai standart perusahaan yang diberikan oleh atasan. Sedangkan rata-rata terendah adalah item ( $Y_5$ ) sebesar 3.96 mengenai waktu kerja. hal tersebut menunjukkan konsistensi ketepatan waktu karyawan terhadap tugas yang diberikan guna untuk meningkatkan kinerja karyawan.

## **2. Pengaruh Secara Parsial**

### **a. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis pertama dengan menggunakan uji t menunjukan bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. POS Lumajang. Lingkungan kerja yang buruk merupakan salah satu penyebab penggunaan waktu yang tidak efektif. Sedangkan lingkungan kerja fisik adalah tempat dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya dengan baik dan nyaman. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan dengan hasil penelitian yang menunjukan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan dapat meningkatkan gairah dan semangat kerja dengan pengaturan lingkungan kerja fisik seperti cahaya, tata warna, ruangan, dan lain-lain yan baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan, sehingga



pelaksanaan produksi dalam suatu perusahaan akan berjalan dengan baik dan perusahaan mampu mencapai target yang diharapkan.

#### **b. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis kedua dengan menggunakan uji t menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. POS Lumajang. lingkungan kerja non fisik adalah tempat dimana para karyawan melakukan aktifitasnya dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh atasannya dan memberikan kesempatan kepada semua karyawan untuk berkonsultasi atau bertukar pikiran dengan atasan guna dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Kondisi lingkungan mencakup perlengkapan dan fasilitas (lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik) yaitu suasana kerja dan lingkungan tempat kerja. Jika kondisi tersebut kurang baik maka akan menimbulkan lingkungan yang kurang menyenangkan sehingga rasa kejenuhan dan lelah sering terjadi, akhirnya tugas banyak yang belum terselesaikan. Mendukung segi spesifik lingkungan kerja non fisik seperti rasa nyaman dan aman saat bekerja, hubungan dengan atasan dan rekan kerja yang baik turun adil untuk efektifitas dan efesiensi kerja karyawan. Oleh karenanya kondisi keduanya perlu ditingkatkan secara selaras agar kedua lingkungan kerja tersebut baik lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik penting untuk semakin tingginya kinerja karyawan.

#### **c. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis yang ketiga dengan menggunakan uji t menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu berpengaruh signifikan



terhadap kinerja karyawan. Artinya setiap ada peningkatan peningkatan pada item-item karakteristik individu akan meningkatkan kinerja karyawan, semakin tinggi bentuk karakteristik yang ada maka semakin baik pula tingkat prestasi yang ada. Cara kerja seorang yang mempunyai karakteristik yang baik dimulai dari seseorang yang secara sadar mengakui adanya suatu kebutuhan yang tidak terpuaskan. Kebutuhan tersebut dapat menciptakan suatu tujuan dan suatu tindakan yang diharapkan dapat menjadi sarana untuk mencapai tujuan.

Faktor lain yang menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan secara signifikan adalah sifat dan sikap karyawan dalam bekerja dengan mengeluarkan seluruh kemampuan yang dimilikinya sehingga berdampak pada tingginya ketelitian pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Tinggi rendahnya seseorang juga akan mempengaruhi tingkat kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Oleh karena itu perbedaan karakteristik individu dari setiap karyawan harus menjadi perhatian manajemen perusahaan jika ingin tujuan perusahaan tercapai. Perbedaan-perbedaan karakteristik individu dapat diketahui kinerja karyawan yang satu berbeda dengan yang lain.

**d. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Karakteristik Individu Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan peneliti, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan karakteristik individu secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan variabel lingkungan kerja fisik (X1), lingkungan

kerja non fisik (X2), dan karakteristik individu (X3) memiliki nilai signifikan  $F$   $0,000 < \alpha 0,05$ , maka dapat disimpulkan H4 diterima yang berarti bahwa semua variabel bebas lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, karakteristik individu secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan.

Lingkungan kerja fisik (X1), lingkungan kerja non fisik (X2), dan karakteristik individu (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan sebesar 56,5% ( $R\ Square = 0.565$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) dan sisanya 43,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Variabel lain tersebut menurut Nitisemito (2005:109) meliputi jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan, penempatan kerja yang tepat, penelitian dan rasa aman di masa depan serta menurut Mangkunegara (2005:67) meliputi factor kemampuan dan factor motivasi. Besarnya nilai  $R\ Square$  membuktikan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang ada di perusahaan tersebut mampu memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan bahwa lingkungan kerja non fisik yang ada di kantor POS Lumajang lebih dominan dari pada lingkungan kerja fisik. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja non fisik yang meliputi hubungan atasan dan bawahan dan hubungan sesama karyawan lebih besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dibandingkan lingkungan kerja fisik yang meliputi ruangan, penerangan, warna, udara, dan suara. Hal ini dikarenakan hubungan personal antar karyawan dan hubungan karyawan dengan atasan yang terjalin

dengan baik mampu memberikan pengaruh yang besar terhadap peningkatan kinerja karyawan.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari rumusan masalah penelitian yang diajukan, berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Kondisi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik PT POS Lumajang serta karakteristik Individu karyawan sudah baik dan menunjang kinerja karyawan.
2. Lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3. Lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4. Karakteristik individu karyawan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5. Lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan karakteristik individu mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## B. Saran

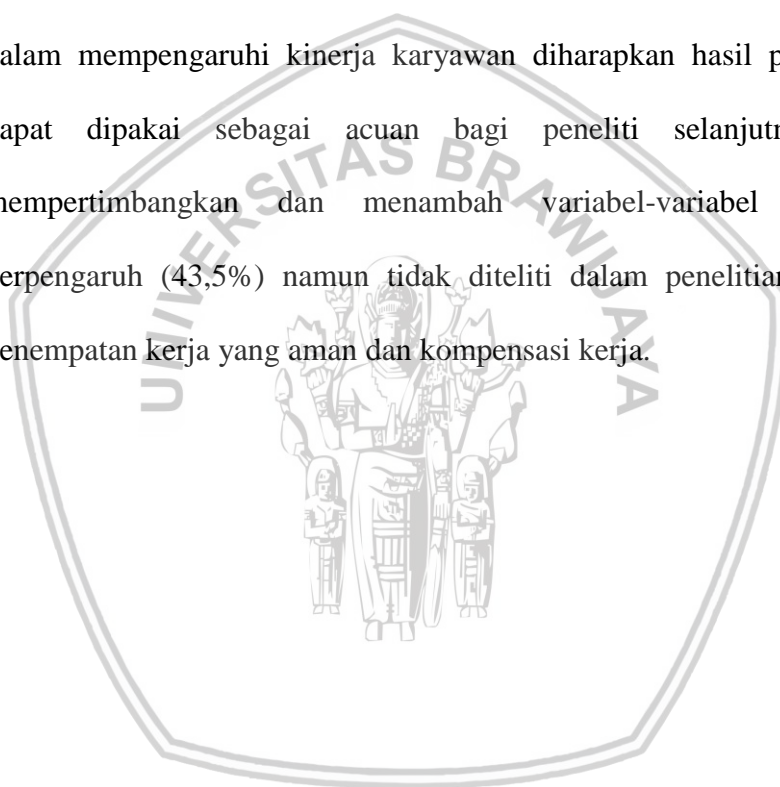
Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi pihak-pihak lain. Adapun saran yang diberikan, antara lain:

### 1. Saran Untuk Perusahaan

- a. Dalam penelitian ini lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang lebih rendah di bandingkan dengan lingkungan kerja non fisik. Oleh karena itu, sebaiknya perusahaan lebih memeperhatikan lingkungan kerja fisik agar karyawan mendapatkan kenyamanan dan kepuasan kerja yang tinggi. Cara yang dapat dilakukan misalnya memperhatikan suara pada item X1.1, untuk mengatasi kegaduhan perlu kiranya meletakan alat peredam suara pada ruangan khusus sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugas.
- b. Hasil penelitian menunjukan pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan mempunyai nilai 0,396, lebih besar jika dibandingkan dengan pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan sebesar 0,170. Seperti mempertahankan kedekatan dan keharmonisan hubungan karyawan dengan atasan atau sesame karyawan, serta kelancaran komunikasi sesama karyawan rekan kerja didalam perusahaan agar terciptanya rasa kekeluargaan. Di harapkan dari pihak perusahaan dapat mempertahankan lingkungan kerja non fisik serta meningkatkan pelayanan terhadap lingkungan kerja fisik agar kinerja karyawan meningkat.

## 2. Saran Untuk Peneliti Mendatang

- a. Bagi peneliti berikutnya yang ingin mengadakan penelitian serupa, agar dapat mengembangkan hasil penelitian ini dengan mengangkat objek penelitian pada perusahaan lainnya dengan jenis pekerjaan yang berbeda.
- b. Dalam penelitian ini memiliki nilai Adjusted  $R^2$  0,565 (56,5%), mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya dengan mempertimbangkan dan menambah variabel-variabel lain yang berpengaruh (43,5%) namun tidak diteliti dalam penelitian ini seperti penempatan kerja yang aman dan kompensasi kerja.



## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, Abu. 2007. *Psikologi Sosial*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Ahyari, Agus. 2002. *Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produksi*. Edisi 4. Yogyakarta: BPFE.
- Arikunto, Suharsmi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, Mohammad. 2009. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty
- Assauri, Sofjan. 2009. *Manajemen Produksi dan Operasi*. Edisi Revisi. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Babba, J .2007. *Hubungan Intensitas Kebisingan di Tempat Kerja dengan Peningkatan Tekanan Darah*. Tesis. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ballback, J dan Slater, J. 1999. *Membuka Potensi Karier: Seri Pengembangan Diri dan Karier*. Jakarta : PT. Pustaka Binaman.
- Bernadi, H and Russel. 2013. *Human Resources Manajement and Experiental Approach*. Singapore: Mc-Graw Hill Internasional Edition
- Cooper, Donald R., dan Pamela, S. Schindler. 2006. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT Media Global Edukasi.
- Ferrinadewi, Erna. 2008. *Merek dan Psikologi Konsumen*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasan, Iqbal. 2006. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Indriyo, Gitosudarmo. 2012. *Manajemen Pemasaran*. Yogyakarta: BPFE
- Kountur, Rony. 2004. *Metode Penelitian Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Erlangga
- Kusnadi, dkk. 2003. *Pengantar Manajemen*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Kusriyanto, Bambang. 2002. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Jakarta:LPPM.



- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Milton, Charles R. 1981. *Human Behavior in Organization Three Level of Behavior*. New York : Englewood Clifts Prentice-Hall, Inc.
- Moekijat. 2002. *Tata Laksana Kantor: Manajemen Perkantoran*. Bandung: Mandar Maju.
- Nitisemito, Alex S. 2005. *Manajemen Personalial: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Prawirosentono, Supriyadi. 2008. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta:BPFE.
- Rahman, Abdul. 2013. Pengaruh karakteristik individu, motivasi dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada badan keluarga berencana dan pemberdayaan perempuan kabupaten Donggala. e-Jurnal Katalogis. Volume I Nomor 2, April 2013 Hal 77-86.
- Robbins, S. P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Ruslan, Rosady. 2010. *Metode Penelitian Public Relations dan Komunikasi*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Schultz, D., Schultz, S E. 2006. *Psychology & Work Today*. New Jersey: Pearson Education. Inc.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja: Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kajian Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerja*. Bangung: Mandar Maju.
- Singarimbun, M dan Effendi, S. 2008. *Metode Penelitian Survei*. Cetakan Kedua Jakarta: PT. Pustaka LP3ES Indonesia
- Stoner, James A.F. 2006. *Management*. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sujak, Abi. 2010. *Kepemimpinan Manajer: Eksistensi Dalam Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Press.

Suprihanto, Jhon. 2003. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.

Tohardi, Ahmad. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.

Wignjosuebrotto, Sritomo. 2003. *Ergonomi Studi Gerak dan Waktu*. Jakarta: Guna Widya.

Winardi. 2002. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.



**Lampiran 1 : Angket****ANGKET**

Kepada

Yth. Bapak/Ibu Karyawan PT.POS Lumajang

Di Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan penelitian skripsi penulis guna memenuhi tugas akhir program S1, saya :

Nama : Anasta Mia Kurniawan  
Fakultas : Ilmu Administrasi  
Jurusan : Ilmu Administrasi Bisnis  
Konsentrasi : Manajemen Sumber daya manusia  
Universitas : Brawijaya

Dengan Judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada karyawan PT.POS Lumajang) memohon kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu menjadi responden dengan cara mengisi daftar pernyataan ini. Data ini digunakan untuk keperluan akademis semata dan dijamin kerahasiaannya. Sebelumnya saya mengucapkan banyak terima kasih dan kesediaan Bapak/Ibu dalam mengisi daftar pernyataan ini.

Hormat saya

Anasta Mia K

**Lampiran 2 : Kuesioner****KUESIONER****PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN****(Studi pada Karyawan PT POS Indonesia Lumajang)****Identitas Responden**

Nama :

Jenis kelamin :

Umur/Usia :

Lama Kerja :

Pendidikan Terakhir\*):

- a. SD
- b. SMP
- c. SMA/SMK
- d. D-3
- e. S-1

\*)Catatan : Lingkari yang menurut Bapak/Ibu benar

### Tata Cara Menjawab Kuesioner

Pilihlah salah satu jawaban yang menurut Bapak/Ibu sesuai dengan kondisi sebenarnya dengan memberi tanda silang (✓) pada kotak yang telah disediakan, dimana:

SS : Bapak/Ibu **Sangat Setuju** dengan pernyataan tersebut

S : Bapak/Ibu **Setuju** dengan pernyataan tersebut

Ragu-ragu : Bapak/Ibu **Ragu-ragu** dengan pernyataan tersebut

TS : Bapak/Ibu **Tidak Setuju** dengan pernyataan tersebut

STS : Bapak/Ibu **Sangat Tidak Setuju** dengan pernyataan tersebut

#### 1. Lingkungan Kerja (X)

##### A. Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>1</sub>)

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Penyusunan tata letak ruang memberikan kenyamanan Anda dalam bekerja					
2	Pengaturan tata letak perabot mempengaruhi kondisi ruang kerja yang nyaman dan menyenangkan					
3	Pemerataan distribusi cahaya di PT POS Lumajang sudah cukup memadai					
4	Penggunaan lampu-lampu pada ruang kerja sudah cukup memadai					
5	Warna dinding memberikan kesan yang nyaman sehingga memberikan semangat dalam bekerja					
6	Komposisi warna membuat nyaman di ruang kerja Anda					
7	Sirkulasi udara di tempat Anda bekerja sudah cukup lancar					
8	Ventilasi udara yang terdapat pada ruang kerja sudah sesuai dengan kontribusi gedung					

9	Peralatan kerja menimbulkan suara bising sehingga mengganggu Anda bekerja					
10	Menurut Anda, perlu adanya peredam suara sehingga tidak mengganggu konsentrasi kerja					

### B. Lingkungan Kerja Non Fisik (X<sub>2</sub>)

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Pembagian tugas oleh atasan kepada Anda sudah jelas					
2	Pelaksanaan wewenang pekerja Anda sudah jelas					
3	Dalam pelaksanaan tugas, atasan Anda memberikan petunjuk berkenan dengan pekerjaan yang dilaksanakan					
4	Atasan memberikan kesempatan kepada Anda untuk berkonsultasi, menyangkut pekerjaan yang tidak dipahami oleh Anda					
5	Komunikasi antara atasan dan Anda terjalin dengan baik					
6	Selama bekerja, atasan selalu mempercayai Anda dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab Anda					

### 2. Karakteristik Individu (X<sub>3</sub>)

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Dalam pekerjaan, Anda akan menerima kritik dan saran dari orang lain terhadap hal-hal yang menyangkut pekerjaan					
2	Dalam bekerja, Anda menginginkan melaksanakan					

	pekerjaan sesuai dengan kemampuan					
3	Anda melakukan kerjasama dengan rekan agar hasil yang dikerjakan baik					
4	Upah gaji lemburan bisa membuat rutinitas dalam bekerja					
5	Anda berkata jujur dalam lingkungan kerja					
6	Tanggung jawab anda dalam melaksanakan pekerjaan sangat dibutuhkan					
7	Upah yang Anda terima sudah mencukupi kebutuhan sehari-hari					
8	Suasana di lingkungan kerja Anda sudah aman dan menyenangkan					

### 3. Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Anda selalu meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan beban pekerjaan					
2	Anda mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kuantitas yang diberikan oleh perusahaan					
3	Mutu hasil pekerjaan Anda sesuai standar yang telah ditetapkan perusahaan					
4	Mutu hasil pekerjaan Anda selalu meningkat di banding waktu lalu					
5	Ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan Anda selalu konsisten					
6	Anda dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang diberikan oleh perusahaan					



### Lampiran 3 : Rekapitulasi Jawaban Responden

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y
1	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	47	4	5	4	4	5	5	27	4	4	5	4	4	4	4	4	33	4	4	5	4	4	4	25
2	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	44	4	4	4	4	4	4	24	4	4	5	4	4	4	4	5	34	5	5	5	4	3	4	26
3	4	4	5	5	4	4	3	4	5	4	42	4	5	4	4	5	4	26	4	4	3	4	4	5	4	4	32	4	4	5	4	4	4	25
4	4	4	4	3	3	4	3	4	5	4	38	4	4	4	5	5	4	26	4	4	5	4	5	4	5	4	35	5	4	5	5	4	5	28
5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	3	44	4	4	4	4	5	5	26	4	3	3	5	5	4	5	5	34	5	5	5	5	4	5	29
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	3	4	4	31	5	4	5	4	4	5	27
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	5	5	5	27	4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	4	5	5	5	4	28
8	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	39	4	4	4	5	4	4	25	3	3	4	4	4	3	4	3	28	4	4	4	4	3	4	23
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	5	4	25	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	24
10	4	4	4	2	2	2	3	3	4	3	31	2	2	3	4	2	2	15	2	2	3	4	4	3	2	2	22	2	3	2	3	3	2	15
11	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	37	4	4	4	4	4	4	24	4	4	3	4	4	3	3	4	29	4	4	5	5	3	4	25
12	4	4	4	3	4	5	3	4	4	3	38	4	4	4	5	5	4	26	3	3	4	4	5	3	5	4	31	5	4	5	4	5	5	28
13	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	24	2	3	3	4	4	3	4	3	26	5	5	4	4	4	4	26
14	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	38	4	3	4	4	4	4	23	3	3	4	4	3	3	4	4	28	5	4	5	4	3	4	25
15	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	46	4	4	4	5	4	4	25	5	5	3	5	4	4	5	4	35	5	4	5	4	5	4	27
16	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	39	4	4	4	4	4	4	24	4	3	3	4	4	4	4	3	29	5	4	4	4	4	4	25
17	5	5	3	4	4	5	5	5	3	4	43	3	4	4	5	4	5	25	4	5	4	5	4	2	5	2	31	5	4	5	4	5	5	28
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	30	4	4	5	5	5	5	5	5	38	5	5	5	5	5	5	30
19	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41	5	4	4	4	4	5	26	4	4	4	4	5	4	5	4	34	5	4	5	5	4	5	28
20	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	47	4	4	5	5	4	4	26	4	5	4	5	4	5	5	5	37	5	5	5	4	4	5	28
21	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	38	4	4	4	4	4	4	24	3	3	4	5	5	4	5	4	33	5	4	5	4	4	4	26
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	5	4	5	4	34	4	4	4	4	4	4	24
23	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	37	4	4	4	5	4	5	26	3	3	4	4	5	4	5	4	32	5	5	5	4	4	4	27
24	5	5	3	4	4	5	4	5	5	4	44	4	2	4	4	4	5	23	4	5	5	4	5	3	5	2	33	5	4	5	5	4	5	28
25	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	37	4	3	4	5	5	4	25	3	4	4	5	5	4	5	4	34	5	4	5	4	3	5	26
26	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42	3	4	4	4	4	4	23	4	4	4	4	4	4	4	5	33	4	4	4	4	5	5	26
27	4	5	3	4	5	5	5	5	4	5	45	4	3	4	4	5	4	24	4	5	5	4	5	2	4	5	34	5	4	5	5	5	5	29
28	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	44	3	5	4	5	4	4	25	4	4	4	5	5	4	4	3	33	4	4	4	5	4	4	25

29	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	43	4	4	5	5	5	4	27	4	3	4	4	3	3	3	3	27	4	4	3	4	4	3	22
30	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	5	4	33	5	4	5	4	4	5	27
31	4	4	4	3	5	4	4	4	4	3	39	3	3	4	4	4	4	22	3	4	4	4	4	3	5	2	29	4	5	4	5	4	5	27
32	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	43	4	5	4	4	5	5	27	4	5	4	4	4	4	5	4	34	5	5	4	4	4	4	26
33	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	45	4	5	5	5	5	5	29	4	4	5	5	5	4	4	4	35	4	5	5	5	4	4	27
34	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	45	3	4	4	4	5	5	25	4	4	5	5	5	4	4	4	35	4	4	5	5	4	4	26
35	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	45	3	4	4	4	4	4	23	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	24
36	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	40	4	3	4	4	5	4	24	4	4	4	4	5	4	5	4	34	5	4	5	4	4	4	26
37	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42	4	4	4	4	4	4	24	3	3	4	4	5	3	4	3	29	4	4	5	5	4	4	26
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	5	4	25	4	4	4	4	4	4	5	4	33	4	4	4	4	4	5	25
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	5	4	25	4	4	4	5	5	4	5	4	35	5	4	5	4	4	5	27
40	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	45	5	4	5	5	5	5	29	4	4	4	4	5	3	4	4	32	5	4	5	5	4	4	27
41	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	43	5	5	4	5	5	4	28	5	4	5	4	5	4	5	4	36	5	4	4	5	4	5	27
42	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	39	4	4	5	4	5	4	26	5	4	4	3	5	4	4	4	33	4	4	5	4	4	4	25
43	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	38	4	3	4	4	4	5	24	4	4	5	4	4	3	4	4	32	4	4	4	4	5	4	25
44	3	1	2	3	3	3	3	2	3	1	24	3	3	4	2	2	3	17	2	2	3	2	4	2	2	4	21	4	3	2	2	2	3	16
45	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	5	5	4	4	5	28
46	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	38	3	3	5	3	4	3	21	3	3	4	3	3	4	3	3	26	4	4	3	3	3	3	20
47	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	40	5	4	4	4	5	5	27	4	4	4	5	5	4	5	4	35	4	5	4	4	3	4	24
48	5	5	4	4	2	5	5	3	3	3	39	5	5	5	4	5	5	29	5	5	4	5	4	4	3	5	35	5	5	5	5	5	5	30
49	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	39	4	4	4	4	4	5	25	3	4	4	5	5	4	5	4	34	4	4	4	4	3	4	23
50	4	4	5	5	3	4	4	5	4	4	42	4	4	3	4	5	5	25	4	4	4	5	5	4	5	4	35	4	5	5	4	4	4	26
51	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	37	4	5	4	5	4	3	25	3	4	4	5	5	4	5	5	35	4	5	4	4	4	4	25
52	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	41	5	4	3	4	4	5	25	4	4	4	5	5	4	5	4	35	4	5	4	4	5	4	26
53	4	3	4	5	4	4	4	5	4	3	40	4	4	4	4	4	5	25	4	4	4	5	5	4	5	4	35	4	4	5	4	4	4	25
54	4	3	4	5	3	5	4	4	4	3	39	5	3	4	4	4	5	25	4	5	5	5	5	4	5	5	38	4	5	4	4	4	4	25
55	3	4	4	4	3	5	4	5	4	4	40	4	3	4	4	4	5	24	4	4	5	5	5	4	5	5	37	4	5	5	4	4	4	26
56	4	3	4	5	3	4	3	5	4	4	39	4	4	4	4	4	5	25	4	5	4	5	5	4	5	4	36	4	5	4	4	3	4	24

## Lampiran 4 : Frekuensi Jawaban Responden

### Frequencies

Statistics			
	N		Mean
	Valid	Missing	
X1.1	56	0	4.1071
X1.2	56	0	4.0179
X1.3	56	0	4.1071
X1.4	56	0	4.1071
X1.5	56	0	3.9286
X1.6	56	0	4.1786
X1.7	56	0	3.9821
X1.8	56	0	4.2857
X1.9	56	0	4.2143
X1.10	56	0	3.7679
X2.1	56	0	3.9643
X2.2	56	0	3.9107
X2.3	56	0	4.0893
X2.4	56	0	4.2321
X2.5	56	0	4.3393
X2.6	56	0	4.3036
X3.1	56	0	3.7679
X3.2	56	0	3.8929
X3.3	56	0	4.0714
X3.4	56	0	4.3036
X3.5	56	0	4.4643
X3.6	56	0	3.7143
X3.7	56	0	4.3750
X3.8	56	0	3.9107
Y1	56	0	4.4464
Y2	56	0	4.2857
Y3	56	0	4.4821
Y4	56	0	4.2143
Y5	56	0	3.9643
Y6	56	0	4.2500

### Frequency Table

#### X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	3	5.4	5.4	5.4
4.00	44	78.6	78.6	83.9
5.00	9	16.1	16.1	100.0
Total	56	100.0	100.0	

**X1.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	1	1.8	1.8	1.8
3.00	4	7.1	7.1	8.9
4.00	43	76.8	76.8	85.7
5.00	8	14.3	14.3	100.0
Total	56	100.0	100.0	

**X1.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	1.8	1.8	1.8
3.00	5	8.9	8.9	10.7
4.00	37	66.1	66.1	76.8
5.00	13	23.2	23.2	100.0
Total	56	100.0	100.0	

**X1.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	1.8	1.8	1.8
3.00	10	17.9	17.9	19.6
4.00	27	48.2	48.2	67.9
5.00	18	32.1	32.1	100.0
Total	56	100.0	100.0	

**X1.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	2	3.6	3.6	3.6
3.00	10	17.9	17.9	21.4
4.00	34	60.7	60.7	82.1
5.00	10	17.9	17.9	100.0
Total	56	100.0	100.0	

**X1.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	1.8	1.8	1.8
3.00	1	1.8	1.8	3.6
4.00	41	73.2	73.2	76.8
5.00	13	23.2	23.2	100.0
Total	56	100.0	100.0	

**X1.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	13	23.2	23.2	23.2
	4.00	31	55.4	55.4	78.6
	5.00	12	21.4	21.4	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

**X1.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.8	1.8	1.8
	3.00	4	7.1	7.1	8.9
	4.00	29	51.8	51.8	60.7
	5.00	22	39.3	39.3	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

**X1.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	7.1	7.1	7.1
	4.00	36	64.3	64.3	71.4
	5.00	16	28.6	28.6	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

**X1.10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.8	1.8	1.8
	3.00	15	26.8	26.8	28.6
	4.00	35	62.5	62.5	91.1
	5.00	5	8.9	8.9	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

**X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.8	1.8	1.8
	3.00	8	14.3	14.3	16.1
	4.00	39	69.6	69.6	85.7
	5.00	8	14.3	14.3	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

**X2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	2.00	2	3.6	3.6	3.6
	3.00	10	17.9	17.9	21.4
	4.00	35	62.5	62.5	83.9
	5.00	9	16.1	16.1	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

**X2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	3.00	3	5.4	5.4	5.4
	4.00	45	80.4	80.4	85.7
	5.00	8	14.3	14.3	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

**X2.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	2.00	1	1.8	1.8	1.8
	3.00	1	1.8	1.8	3.6
	4.00	38	67.9	67.9	71.4
	5.00	16	28.6	28.6	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

**X2.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	2.00	2	3.6	3.6	3.6
	4.00	31	55.4	55.4	58.9
	5.00	23	41.1	41.1	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

**X2.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	2.00	1	1.8	1.8	1.8
	3.00	3	5.4	5.4	7.1
	4.00	30	53.6	53.6	60.7
	5.00	22	39.3	39.3	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

**X3.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	5.4	5.4	5.4
	3.00	11	19.6	19.6	25.0
	4.00	38	67.9	67.9	92.9
	5.00	4	7.1	7.1	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

**X3.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	3.6	3.6	3.6
	3.00	11	19.6	19.6	23.2
	4.00	34	60.7	60.7	83.9
	5.00	9	16.1	16.1	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

**X3.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	8	14.3	14.3	14.3
	4.00	36	64.3	64.3	78.6
	5.00	12	21.4	21.4	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

**X3.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.8	1.8	1.8
	3.00	2	3.6	3.6	5.4
	4.00	32	57.1	57.1	62.5
	5.00	21	37.5	37.5	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

**X3.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	5.4	5.4	5.4
	4.00	24	42.9	42.9	48.2
	5.00	29	51.8	51.8	100.0
	Total	56	100.0	100.0	



**X3.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	2.00	3	5.4	5.4	5.4
	3.00	13	23.2	23.2	28.6
	4.00	37	66.1	66.1	94.6
	5.00	3	5.4	5.4	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

**X3.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	2.00	2	3.6	3.6	3.6
	3.00	4	7.1	7.1	10.7
	4.00	21	37.5	37.5	48.2
	5.00	29	51.8	51.8	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

**X3.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	2.00	4	7.1	7.1	7.1
	3.00	7	12.5	12.5	19.6
	4.00	35	62.5	62.5	82.1
	5.00	10	17.9	17.9	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

**Y1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	2.00	1	1.8	1.8	1.8
	4.00	28	50.0	50.0	51.8
	5.00	27	48.2	48.2	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

**Y2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	3.00	2	3.6	3.6	3.6
	4.00	36	64.3	64.3	67.9
	5.00	18	32.1	32.1	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	2.00	2	3.6	3.6	3.6
	3.00	2	3.6	3.6	7.1
	4.00	19	33.9	33.9	41.1
	5.00	33	58.9	58.9	100.0
Total		56	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	2.00	1	1.8	1.8	1.8
	3.00	2	3.6	3.6	5.4
	4.00	37	66.1	66.1	71.4
	5.00	16	28.6	28.6	100.0
Total		56	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	2.00	1	1.8	1.8	1.8
	3.00	10	17.9	17.9	19.6
	4.00	35	62.5	62.5	82.1
	5.00	10	17.9	17.9	100.0
Total		56	100.0	100.0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	2.00	1	1.8	1.8	1.8
	3.00	3	5.4	5.4	7.1
	4.00	33	58.9	58.9	66.1
	5.00	19	33.9	33.9	100.0
Total		56	100.0	100.0	

## Lampiran 5 : Uji validitas dan Reabilitas

### Correlations

Correlations		
		X1
X1.1	Pearson Correlation	.615**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	56
X1.2	Pearson Correlation	.672**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	56
X1.3	Pearson Correlation	.537**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	56
X1.4	Pearson Correlation	.638**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	56
X1.5	Pearson Correlation	.543**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	56
X1.6	Pearson Correlation	.525**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	56
X1.7	Pearson Correlation	.639**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	56
X1.8	Pearson Correlation	.675**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	56
X1.9	Pearson Correlation	.626**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	56
X1.10	Pearson Correlation	.770**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	56

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level

### Reliability

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	56	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	56	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.823	10

## Correlations

**Correlations**

		X2
X2.1	Pearson Correlation	.714**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	56
X2.2	Pearson Correlation	.699**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	56
X2.3	Pearson Correlation	.473**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	56
X2.4	Pearson Correlation	.601**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	56
X2.5	Pearson Correlation	.803**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	56
X2.6	Pearson Correlation	.665**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	56

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level

## Reliability

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	56	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	56	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.748	6

## Correlations

**Correlations**

	X3
X3.1 Pearson Correlation	.666**
Sig. (2-tailed)	.000
N	56
X3.2 Pearson Correlation	.730**
Sig. (2-tailed)	.000
N	56
X3.3 Pearson Correlation	.539**
Sig. (2-tailed)	.000
N	56
X3.4 Pearson Correlation	.673**
Sig. (2-tailed)	.000
N	56
X3.5 Pearson Correlation	.588**
Sig. (2-tailed)	.000
N	56
X3.6 Pearson Correlation	.622**
Sig. (2-tailed)	.000
N	56
X3.7 Pearson Correlation	.734**
Sig. (2-tailed)	.000
N	56
X3.8 Pearson Correlation	.605**
Sig. (2-tailed)	.000
N	56

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level

## Reliability

**Case Processing Summary**

	N	%
Cases Valid	56	100.0
Excluded <sup>a</sup>	0	.0
Total	56	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.799	8

## Correlations

**Correlations**

		Y
Y1	Pearson Correlation	.734**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	56
Y2	Pearson Correlation	.489**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	56
Y3	Pearson Correlation	.839**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	56
Y4	Pearson Correlation	.734**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	56
Y5	Pearson Correlation	.662**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	56
Y6	Pearson Correlation	.826**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	56

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level

## Reliability

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	56	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	56	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.813	6

## Lampiran 6 : Uji Asumsi Klasik

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.767 <sup>a</sup>	.589	.565	1.79327	1.745

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.549	1.820
	X2	.465	2.151
	X3	.520	1.923

a. Dependent Variable: Y

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

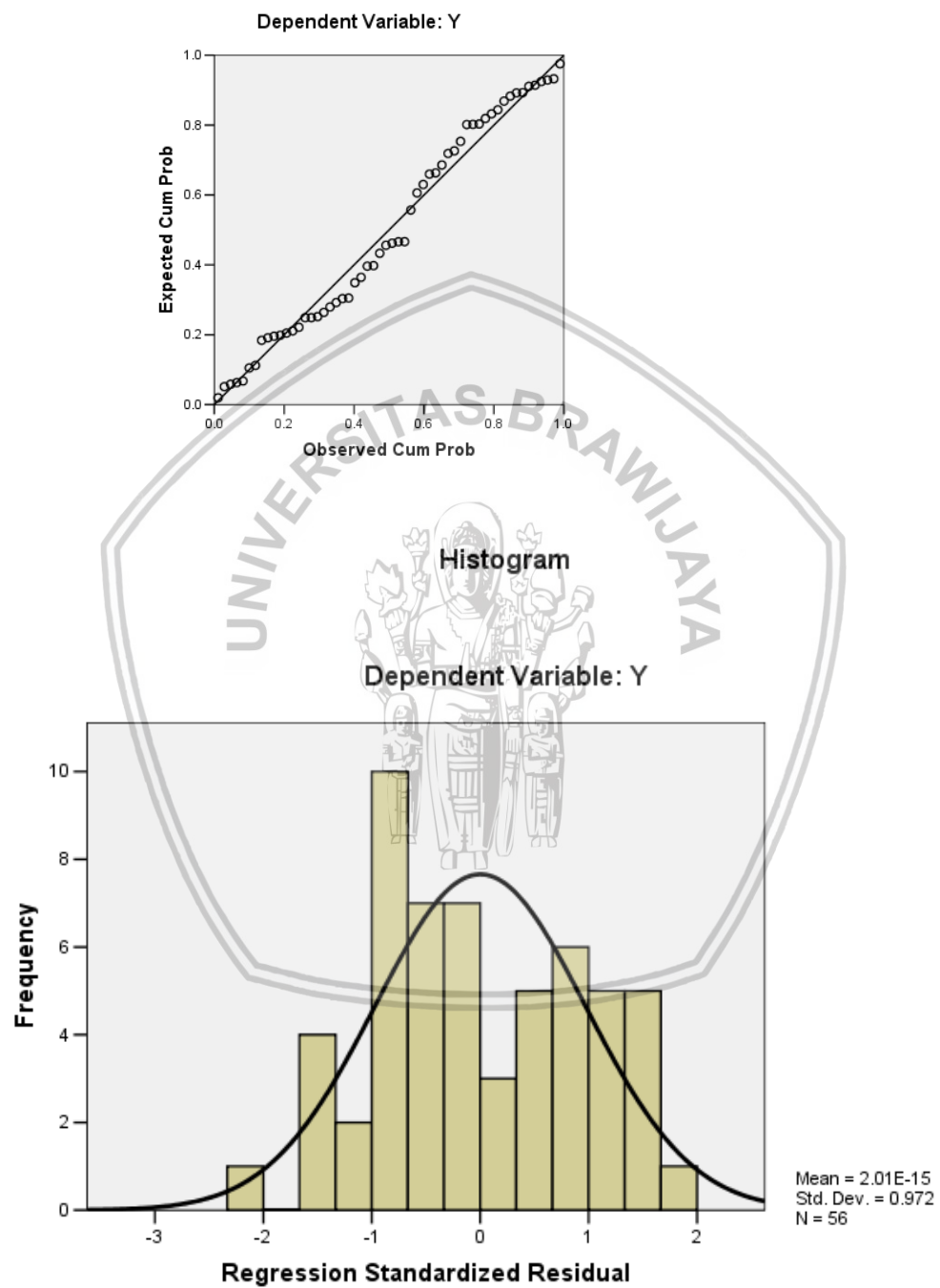
		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.74367438
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.093
	Negative	-.094
Kolmogorov-Smirnov Z		.703
Asymp. Sig. (2-tailed)		.706

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



### Scatterplot

Dependent Variable: Y



## Lampiran 7 : Regresi Linier Berganda

### Regression

**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Y	25.6429	2.71982	56
X1	40.6964	3.95391	56
X2	24.8393	2.44039	56
X3	32.5000	3.49545	56

**Correlations**

		Y	X1	X2	X3
Pearson Correlation	Y	1.000	.636	.698	.658
	X1	.636	1.000	.637	.579
	X2	.698	.637	1.000	.662
	X3	.658	.579	.662	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000	.000	.000
	X1	.000	.	.000	.000
	X2	.000	.000	.	.000
	X3	.000	.000	.000	.
N	Y	56	56	56	56
	X1	56	56	56	56
	X2	56	56	56	56
	X3	56	56	56	56

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X1, X2 <sup>a</sup>	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.767 <sup>a</sup>	.589	.565	1.79327	1.745

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	239.635	3	79.878	24.839	.000 <sup>a</sup>
	Residual	167.222	52	3.216		
	Total	406.857	55			

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.818	2.795		.651	.518
	X1	.170	.083	.247	2.060	.044
	X2	.396	.145	.356	2.727	.009
	X3	.217	.096	.279	2.267	.028

a. Dependent Variable: Y



**Lampiran 8 : Curriculum Vitae****CURRICULUM VITAE****I. Identitas Diri**

Nama : Anasta Mia Kurniawan  
E-Mail : anastamia94@gmail.com  
Tempat, tanggal lahir : Lumajang, 24 Juni 1994  
Warga Negara : Indonesia  
Agama : Islam  
Alamat : Jl. Jendral Sutoyo Gang 2 No 4A,  
RT/RW : 001/006 Lumajang

**II. Pendidikan Formal**

1. TK Kartika V-70 Lumajang (1999-2000)
2. SD Islam Tompokersan Lumajang (2000-2006)
3. SMP Negeri 3 Lumajang (2006-2009)
4. SMK Negeri 2 Lumajang (2009-2012)
5. Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya Malang (2012-2018)

**III. Pengalaman Magang Dan Pengalaman Organisasi**

1. Salon Maria Lumajang (01 Agustus 2011 – 15 Desember 2011)
2. Polda Jawa Timur, Surabaya (01 Juli 2015- 31 Agustus 2015)
3. Organisasi Purna Paskibraka Indonesia Lumajang (20 Agustus 2011-sekarang)

**IV. Kemampuan**

1. Microsoft Office (Ms. Word, Ms. Excel, Ms. Power Point)

Malang, 20 september 2018

Anasta mia kurniawan